



Folketingets Kulturudvalg
Christiansborg
1240 København K

Kulturministeren

Kulturministeriet
Nybrogade 2
1203 København K

Tlf : 33 92 33 70
E-mail : kum@kum.dk
Web : www.kum.dk

28. oktober 2020

Folketingets Kulturudvalg har den 12. oktober 2020, efter ønske fra Søren Søndergaard (EL), stillet mig følgende spørgsmål, nr. 17 (alm. del), som jeg hermed besvarer.

Spørgsmål:

Vil ministeren anmode DR om at uddybe, hvordan de fremover vil gøre mere for at opspore og stoppe ansatte, som krænker andre ansatte eller personer udenfor DR, som de har kontakt til i forbindelse med deres job? Spørgsmålet stilles i forbindelse med følgende udtalelse fra kulturdirektør i DR, Henrik Bo Nielsen: ”DR skal fremover sætte hurtigere ind i forhold til at stoppe medarbejdere, der måtte bryde grænserne for, hvordan man opfører sig”, jf. artiklen ”DR vil stoppe grænseoverskridende adfærd hurtigere” i Information den 12. oktober 2020.

Svar:

Til brug for besvarelsen har jeg indhentet bidrag fra DR, der oplyser følgende:

”DR har igangsat en række initiativer, der skal ændre kulturen og styrke indsatsen mod krænkende handlinger og krænkende adfærd i DR. Formålet med DR’s indsats er at sikre:

- En kultur med ordentlighed, respekt og plads til forskellighed, hvor vi hjælper hinanden til at sige fra over for uønsket adfærd.
- Velfungerende henvendelseskanaler, så det er trygt at henvende sig for personer, som har oplevet krænkende handlinger.
- Hurtig og konsekvent ageren, hvis DR bliver bekendt med sager om krænkende handlinger.

Indsatsen sker i tæt samarbejde mellem DR’s ledelse og medarbejdervalgte repræsentanter og med inddragelse af eksterne rådgivere med ekspertise inden for virksomheders arbejde med bekæmpelse af krænkende adfærd.

Konkret arbejder DR med at revidere DR's politik for forebyggelse og håndtering af krænkende hændelser. Politikken vil bl.a. indeholde et adfærdskodeks, som skal gøre det tydeligt, hvilken adfærd vi ønsker i DR, og hvilken adfærd vi ikke vil acceptere, og dermed bidrage til at forebygge krænkende handlinger.

Adfærdskodekset skal drøftes i de lokale enheder i DR og være en del af den introduktionspakke, som nye chefer og medarbejdere præsenteres for og derigennem understøtte en kulturforandring. Alle ledere i DR skal uddannes, så de ved, hvordan de fremover skal reagere korrekt i forhold til krænkende adfærd, og så de kan gå foran i den kulturforandring, der skal ske.

Derudover gøres retningslinjerne for håndtering af krænkelsessager klarere, så det bliver helt tydeligt, hvem man kan gå til, hvis man skulle opleve krænkende adfærd, og hvordan sagen håndteres. I retningslinjerne gøres det klart, hvad man som medarbejder kan forvente af sin leder, sin tillidsrepræsentant eller sin arbejdsmiljørepræsentant, hvis man skulle opleve at være udsat for krænkende adfærd. I dette arbejde kigges der – sammen med de medarbejdervalgte repræsentanter – også på, om der skal oprettes nye henvendelseskanaler for særlige grupper af medarbejdere.

Endelig vil DR kigge på, hvordan procedure og praksis for håndtering af konkrete sager bedst muligt kan understøtte en hurtig og konsekvent ageren i konkrete sager. Håndteringen vil ske inden for gældende lovgivning på området, og konkrete sager vil blive vurderet og behandlet enkeltvis. Det er forventningen, at den øgede tydelighed om forventningerne til adfærden i DR vil styrke DR's muligheder for at agere hurtigt og konsekvent i konkrete sager om krænkende adfærd.

Fremdriften i de igangsatte initiativer til bekæmpelse af krænkende adfærd i DR vil blive fulgt tæt, og hvis der viser sig behov for yderligere tiltag, vil disse blive iværksat.”

Jeg henholder mig til det af DR oplyste og ser med stor alvor på det ansvar, som ledelsen og bestyrelsen i DR står med i forhold til at sikre ordentlige arbejdsforhold på Danmarks største public serviceinstitution. Her hører sexismen og grænseoverskridende adfærd selvfølgelig ingen steder hjemme.

Joy Mogensen