**POLITIK FOR FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF KRÆNKENDE ADFÆRD OG CHIKANE**

**Formål og baggrund**

**I [indsæt virksomhedsnavn]** accepterer vi ikke krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane – hverken fra ledere, medarbejdere eller gæster. Vi ønsker en kultur som bygger på respekt og medarbejdere har altid ret til at sige fra over for handlinger eller udtalelser, som de oplever som seksuel chikane eller anden krænkende adfærd.

Ledere og medarbejdere skal have et stærkt fokus på at forebygge og modvirke, at krænkende

adfærd finder sted og vi arbejder aktivt på at komme alle former for krænkende adfærd og chikane til livs.

Enhver medarbejder i **[indsæt virksomhedsnavn]** har ansvar for ikke at udsætte kollegaer eller gæster for nedværdigende behandling. Vi forventer også, at ledere og medarbejdere reagerer, når de ser eller hører om nedværdigende behandling.

Det skal understreges at det er arbejdsgiver og dermed ledernes ansvar at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Det er også arbejdsgivers ansvar at følge op på krænkende handlinger ved at igangsætte en undersøgelse, som afdækker de faktiske omstændigheder og de involverede medarbejderes opfattelse af handlingerne.

Hvis der opstår problemer i det psykiske arbejdsmiljø, skal disse håndteres hurtigt og som udgangspunkt på det arbejdssted, hvor de er opstået og med den nødvendige hjælp fra xx (HR) og Arbejdsmiljøorganisationen.

Da chikane og mobning er et arbejdsmiljøanliggende, er det vigtigt, at den enkelte ikke bare ser det som et personlige problem, og det at konfrontere nogen eller bare tale om krænkelser er ofte lettere sagt end gjort. Det kræver mod og styrke at bidrage til en krænkelsesfri kultur, og det er en opgave som kun kan løses i fællesskab.

Denne politik er udfærdiget med udgangspunkt i Arbejdstilsynets vejledning om krænkende adfærd, samt lov om arbejdsmiljø, ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven.

Det forebyggende arbejde vil foregå i ledelsesregi, på personalemøder og i arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøorganisationen er sammen med HR ansvarlig for at iværksætte initiativer, samt overvåge antallet af sager.

Nyansatte ledere og medarbejdere vil blive introduceret til denne politik ved ansættelsen sammen med kontrakt og personalehåndbog.

**Hvad er krænkende adfærd**

Der er tale om **krænkende handlinger**, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for **mobning, seksuel chikane** og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet. Der kan både være tale om aktive handlinger, og om at undlade at handle. Det er medarbejderens oplevelse af at have været udsat for krænkende adfærd, der er udgangspunktet.

Krænkende adfærd kan udøves af og mellem ledere og medarbejdere, men kan også udøves

af f.eks. gæster og eksterne samarbejdsparterne og leverandører. Krænkende adfærd betyder, at et andet menneskes værdighed krænkes og kan forekomme i både fysisk, verbal og, skriftlig, herunder digital form.

Krænkende adfærd er også krænkelser med baggrund i f.eks. etnicitet, religion, køn, kønsidentitet, seksualitet, alder eller handicap.

At blive mobbet betyder, at man i forbindelse med sit arbejde – regelmæssigt og over tid – udsættes for ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling fra én eller flere personers side, sådan at man oplever, at det er svært at forsvare sig. Det kan eksempelvis også være usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver, at blive råbt ad eller latterliggjort eller blive udsat for angreb af sit privatliv.

Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller som enkeltstående konflikter, er ikke mobning.

**I Ligebehandlingsloven defineres *seksuel chikane* som:**

*Enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.*

Seksuel chikane er alle krænkende handlinger, som har en seksuel karakter. Det kan f.eks. være:

* Uønskede berøringer
* Uønskede verbale opfordringer til seksuelle aktiviteter
* Sjofle vittigheder og kommentarer
* Upassende blikke og nærgående kommentarer om udseende
* Irrelevante spørgsmål om seksuelle emner
* Upassende beskeder eller billeder på f.eks. sms, Facebook og Snapchat
* Visning af pornografisk materiale
* Trusler og bestikkelse for at opnå sex mod at opnå en belønning som ansættelse, lønforhøjelse eller forfremmelse
* Nedsættende kommentarer om kvinder eller mænd

**Ansvar for håndtering af krænkende adfærd**

Ledere og medarbejdere skal i fællesskab skabe rammerne for et arbejdsmiljø med en god omgangstone, hvor krænkende adfærd ikke opstår. Hvis der alligevel opstår problemer med krænkende adfærd, skal disse håndteres hurtigt og som udgangspunkt der, hvor det er opstået med hjælp og rådgivning fra næste lederniveau, Arbejdsmiljørepræsentant eller HR. Når man får kendskab til krænkende adfærd, skal man være opmærksom på, at der er flere parter i sagen, som alle har krav på at blive behandlet med omtanke og respekt.

**Det fælles ansvar**

Kollegerne skal udvise respekt for hinanden og udvise en ordentlig omgangsform og god tone. Kollegerne forventes at bidrage med ideer og erfaringer, som aktivt kan medvirke til at forebygge krænkende adfærd**.**

**Ledelsens ansvar**

Hvis ledelsen får kendskab til en sag om krænkende adfærd, skal den straks gribe ind og begynde en afklaring af problemet. Det gælder, uanset hvilket niveau i organisationen ledelsen er placeret på. Ledelsen er ikke afhængig af at modtage en klage for kunne at gribe ind i en sag om krænkende adfærd. Ledelsen har ansvar for at forebygge krænkende adfærd ved at skabe en kultur, hvor der kan tales åbent om de forskellige holdninger, oplevelser og forventninger, man kan have til hinanden på arbejdspladsen, og til, hvad man opfatter som krænkende adfærd.

Lederen skal selv gå foran og være den gode rollemodel, der viser at en god omgangstone godt kan kombineres med en travl hverdag, og som tydeligt og hurtigt siger, fra hvis ansatte eller gæster overskrider grænsen for god tone og ordentlig opførsel.

Når en sag opstår, skal den nærmeste leder sikre, at der iværksættes en nærmere undersøgelse af sagen. Dette sker i samarbejde med de berørte parter. På baggrund af undersøgelsen skal lederen træffe beslutning om, hvordan sagen skal håndteres.

**Krænkende adfærd kan have ansættelsesmæssige konsekvenser**

Alt efter omstændighederne kan en krænkelsessag have ansættelsesmæssige konsekvenser. I forlængelse at beslutning om eventuel opsigelse vil der konkret og under hensyn til sagens parter blive taget stilling til eventuel offentliggørelse af begrundelse for opsigelsen. Som arbejdsgiver har vi ikke pligt til at fortælle årsagen til at en kollega stopper i virksomheden, men vi har også en interesse i kommunikere en beslutning til øvrige medarbejdere på klar og forståelig vis, og signalere en vis adfærd ikke tolereres, så rygtedannelser og misforståelser ikke opstår.

Detaljer i begrundelse for opsigelsen vil aldrig blive offentliggjort.

**Den enkelte medarbejders rolle**

Hvis en medarbejder oplever at blive udsat for krænkende adfærd eller oplever, at en kollega udsættes for krænkende adfærd, opfodrer vi til, at hun/han henvender sig til sin leder, arbejdsmiljørepræsentant eller HR hurtigst muligt. Der er pligt til at tage alle henvendelser alvorligt.

Hvis en medarbejder oplever krænkende adfærd fra sin leder, kan han/hun henvende sig til sin leders leder eller til HR.

Vi opfodrer til at den enkelte medarbejder gør følgende:

* Dokumenterer, hvad du har oplevet ved at skrive det ned, og sørg for at gemme eventuelle mails, sms'er osv.
* Tag fat i arbejdsmiljørepræsentanten
* Tal med din leder, hvis lederen ikke er en del af problemet. Insister på, at lederen tager problemet alvorligt og gør noget ved det.
* Er din leder en del af problemet, må du gå et niveau højere op. I dette tilfælde er det godt at tage arbejdsmiljørepræsentanten med på råd.

**Særligt i forhold til gæster**

Krænkende adfærd kan også opleves mellem medarbejdere og gæster. Det skal håndteres øjeblikkeligt på stedet af den ansvarlige leder og gæsters krænkende adfærd tolereres ikke.

I tilfælde hvor du ser eller oplever nedværdigende behandling og vurderer, at du kan blande dig, uden at det går udover din sikkerhed, forventes det, at du siger fra overfor dette. Ofte vil mindre voldsom adfærd ophøre ved påtaler. Det kan eksempelvis være, hvis en gæst kalder en anden gæst eller din kollega noget sexistisk. Hvis situationen ikke er truende, bør du bede gæsten forlade stedet. Vurderer du, at situationen er truende, overlader du situationen til din manager eller en anden person, der er klædt på til at håndtere situationen.