

Politik om krænkende adfærd

- om hvordan vi behandler hinanden med respekt og værdighed

Vi er mange ledere og medarbejdere i Krifa. Og vi er meget forskellige. Vi er forskellige i forhold til højde og drøjde, seksualitet, temperament, uddannelse, tro, personlige grænser osv. Det skal der være plads til.

I Krifas værdigrundlag står der: Mennesket er skabt unikt med en værdighed, der ikke må krænkes. Det betyder, at vi skal behandle enhver med respekt og ligeværdighed – og det er derfor helt afgørende, at vi møder hinanden med en tilgang, der værner om menneskets personlige værdi, selvrespekt og rettigheder.

I Krifa vil vi have gode arbejdsforhold både fysisk og psykisk, og krænkende handlinger er uacceptable. Vi skal alle deltage aktivt i at skabe de optimale rammer for god trivsel i et sikkert og sundt arbejdsmiljø uden krænkende adfærd.

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for sexchikane, sexismen, fysisk og psykisk vold, mobning eller anden chikanerende adfærd.

Sexchikane er enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed. Det kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Seksuelle tilnærmelser eller trusler herom
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Krænkende skriftlige meddelelser, sms'er, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Krænkende samtaler ansigt til ansigt, telefonsamtaler og digitale samtaler, herunder Teams o.l.

Sexisme er enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Det kan fx være:

- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Nedvurdering af dit job, din arbejdsindsats eller dine kompetencer
- Nedvurdering af dit køn

Mobning er en enkelt person eller en gruppes længerevarende systematiske drillerier og følelses-mæssige overgreb på en person. **Anden chikanerende adfærd** er uønsket adfærd i relation til forskelsbehandlingsloven (hudfarve, religion, politisk overbevisning etc.) og andet, der ikke nødvendigvis hører under nogen lov. Det kan fx være:

- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af dit privatliv
- Fjendtlighed eller gentagende tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Sårende bemærkninger eller ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet, politisk eller religiøs overbevisning.

Vær opmærksom på, at listerne ikke er udtømmende, og flere af eksemplerne kan sagtens høre under mere end én af kategorierne ovenfor.

OMGANGSTONE OG ADFÆRD

I Krifa behandler vi hinanden med respekt og værdighed. Vi accepterer ikke ord og handlinger, der af modtageren opfattes som krænkende.

Det er vigtigt, vi alle er bevidste om, at position, relation og kontekst har betydning for modtagelsen af handlingerne og ordene. Derudover har vi alle forskellige grænser for, hvornår noget føles krænkende. Hvad der kan være et dejligt kompliment for én, kan være grænseoverskridende for en anden. Det skal vi have respekt for.

Derfor har vi også selv et ansvar for at dele egne grænser. Det kan være lettere sagt end gjort, og derfor er der mulighed for støtte, sparring og vejledning (se håndtering af krænkende adfærd). Vi ønsker en omgangstone, hvor ingen bliver hånet for at sige fra eller oplyse om egne grænser.

Ledere har et særligt ansvar for at opretholde en god omgangstone og sikre et arbejdsmiljø i deres afdeling, hvor ingen medarbejdere føler sig krænkede, hvor alles grænser respekteres, og hvor der er plads til at sige fra.

FOREBYGGELSE AF KRÆNKENDE ADFÆRD

Krænkende handlinger kan både ske mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ledere. Det ses som en skærpende omstændighed, når det er en leder, da der her er en magt-relation. Det, der er centralt, er personens oplevelse af at være blevet krænkede – uanset om det fra afsenderen var forsættligt eller udtryk for ubetænksomhed.

Krifas dialogsyn er et centralt aktiv i forebyggelsen af krænkende handlinger, og det er vigtigt, vi tør tage dialogen med hinanden. Vi bærer alle et ansvar i forhold til dette – det gælder både på organisations-, leder-, gruppe- og individniveau.

O – organisationen: I Krifa bærer organisationen (direktionen og Mennesker & Kultur) et særligt ansvar for at sikre en kultur med normer og værdier, som aktivt modvirker krænkende handlinger. De har et ansvar for at sikre trygge rammer og en struktur, som bevirker, vi tør tale om det og gribe ind. Organisationens bestræber sig på at kommunikere i sådan en grad, at der ikke hersker tvivl om, at vi i Krifa ikke accepterer krænkende handlinger.

L – lederne: I Krifa har lederne ansvaret for at sikre et sundt og forsvarligt arbejdsmiljø, og de er medansvarlige for medarbejdernes trivsel. De skal gå foran som det gode eksempel. De skal turde at tage den forebyggende dialog i egen afdeling. Lederne skal være med til at sikre, at alle medarbejdere – nyansatte som garvede – kender til Krifas syn på krænkende handlinger. Lederne skal forebygge, sikre god konflikthåndtering og have løbende dialog med blandt andre Mennesker og Kultur, ledermøder o.l. for at sikre sparring om den forebyggende indsats.

G – gruppen: I Krifa klæder vi vores arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter på til at håndtere krænkende adfærd gennem arbejdsmiljø- og TR-uddannelserne, og det skal være et fast punkt på de årlige arbejdsmiljødrøftelser. AR og TR har en naturlig rolle i det daglige til at gå i dialog, hvis der er en bekymring, og de skal være med til at italesætte, at krænkende handlinger ikke accepteres.

I – individet: I Krifa er medarbejderne medansvarlige for egen og kollegers trivsel, og de har en forpligtelse til at sige fra og gribe ind, hvis de oplever/ser krænkende handlinger. De er vigtige aktører i at opretholde den gode omgangstone. Medarbejderne har derudover et ansvar for at sige til, hvis de oplever et behov for, at omgangstone, adfærd o.l. kommer på dagsordenen på organisations- eller afdelingsniveau.

HÅNDBLING AF KRÆNKENDE ADFÆRD

Krænkende adfærd tages alvorligt i Krifa – uanset hvad. Hvis din grænse er overtrådt, er det et problem – også selv om det ikke har været intentionen fra kollegaen eller lederen. Derfor imødekommer vi alle henvendelser med alvor og seriøsitet, selv om situationer kræver forskellige løsninger.

Vi har alle forskellige grænser, og det er derfor vigtigt, at du siger fra over for personen, der overskrider dine grænser. Men det kan være svært. Derfor kan det være nødvendigt at søge støtte, sparring, vejledning og/eller hjælp til at gribe ind.

Oplever du, at du bliver krænket – eller oplever du, at andre bliver krænket – har du flere handlemuligheder.

Du kan gå til:

- Din leder (eller din leders leder, hvis det er din egen leder, der er problemet)
- En arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant
- Jane Sol Hauge eller en anden i Mennesker & Kultur

Hvad sker der efter henvendelse?

Din henvendelse vil blive håndteret med diskretion for at beskytte alle involverede parter mest muligt.

Foruden støtte, sparring og vejledning kan ovenstående selvfølgelig tage affære på dine vegne. Det kan fx være i form af en samtale med personen, der krænker, men det vil altid blive vurderet og aftalt nærmere ud fra den specifikke situation sammen med dig. Du vil løbende blive orienteret om, hvad der sker og hvorfor.

Det er op til dig selv, om du ønsker at sætte navn på personen, der har overskredet dine grænser. Vælger du at sætte navn på, må ingen af overstående kontakte personen uden din viden. Der vil ikke blive draget konklusioner på baggrund af én side af sagen. Det betyder, at parterne og evt. andre relevante vil blive hørt og få mulighed for at beskrive deres oplevelse af situationen, inden der tages yderligere affære.

Alle af ovenstående har naturligvis tavshedspligt. Men er krænkelserne af en vis karakter, kan ovenstående være nødt til at reagere og inddrage andre, fx juridisk HR-konsulent.

KONSEKVENSER VED KRÆNKENDE ADFÆRD

Krænkende adfærd har konsekvenser. Det kan være i form af en påtale eller advarsel. Har den krænkende adfærd en vis karakter, kan det også have ansættelsesretlige konsekvenser fx i form af afskedigelse.

Appendiks til Krifas bestyrelser

- Politik om krænkende adfærd: Hvordan vi behandler hinanden med respekt og værdighed

Vi er mange ledere og medarbejdere i Krifa – men Krifa består også af et repræsentantskab og en hovedbestyrelse. Politik for krænkende adfærd gælder naturligvis også for disse. For alle i Krifa skal behandle enhver med respekt og ligestilling.

På grund af tilknytningen til Krifa i form af en bestyrelsespost er der for disse særskilte retningslinjer i forhold til handlemuligheder og konsekvenser ved krænkende adfærd. Derudover henvises til Politik for krænkende adfærd.

HANDLEMULIGHEDER

Krænkende handlinger kan både være mellem personer i repræsentantskabet/hovedbestyrelsen og mellem repræsentantskab/hovedbestyrelse og Krifa-medarbejdere.

Repræsentantskabet og hovedbestyrelsen er Krifas øverste myndighed, og det ses som en skærpente omstændighed, hvis den krænkende adfærd udøves over for medarbejdere eller medlemmer, da der her er et ulige magtforhold – uanset om det foregår i Krifa-regi eller i andre sammenhænge.

Det er vigtigt at sige fra over for personen, der overskrider ens grænser, men det kan være svært. Det kan derfor være nødvendigt at søge støtte, sparring, vejledning og/eller hjælp til at gribe ind, og som medlem af Krifas repræsentantskab eller hovedbestyrelse har du flere handlemuligheder, hvis du oplever at blive krænkede eller oplever, at andre bliver krænkede.

Du kan gå til:

- Formand Søren Fibiger Olesen
- Næstformand Mikael Arendt

KONSEKVENSER VED KRÆNKENDE ADFÆRD

Krænkende adfærd har konsekvenser. Det kan være i form af en påtale eller advarsel, men det kan også have konsekvenser for ens tilknytning til repræsentantskabet eller hovedbestyrelsen.