

# Adfærdspolitik

## GOD ADFÆRD I \*\* \*\*

### 1. FORMÅL

- 1.1 Formålet med politikken er at fastlægge rammerne for adfærd og handlinger i \*\*.
- 1.2 \*\* accepterer ikke krænkende adfærd, herunder seksuel chikane, mobning, vold eller voldelig adfærd.
- 1.3 Alle har ret til at blive behandlet med respekt, og vi har pligt til at omgå hinanden på en anerkendende, respektfuld og værdig måde.

### 2. MÅLSÆTNING

- 2.1 Krænkende adfærd tolereres ikke i \*\* og skal forebygges.
- 2.2 I \*\* har vi et fælles ansvar for at forhindre og stoppe krænkende adfærd, uanset hvem krænkeren er.
- 2.3 Alle medarbejdere i \*\* skal vide, hvordan de håndterer krænkende adfærd og skal kende til deres handlemuligheder.

### 3. DEFINITION

- 3.1 Der er tale om krænkende adfærd, når en eller flere personer groft udsætter andre personer for adfærd og/eller handlinger, der opfattes som nedværdigende eller ydmygende.
- 3.2 Krænkende adfærd er altså en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane, voldelig adfærd og andre krænkelser, som kan forekomme på eller i forbindelse med arbejdet.
- 3.3 Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter andre personer for uønsket adfærd, der opfattes som sårende eller nedværdigende. Det kan være bagtalelse, udelukkelse fra fællesskabet, latterliggørelse, ignorering mv. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er derimod ikke mobning.

- 3.4 Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer udsætter andre for uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan eksempelvis være uønskede berøringer, bemærkninger eller kommentarer, sjofle vittigheder, opfordringer til seksuelt samkvem eller visning af pornografisk materiale.
- 3.5 Der er tale om voldelig adfærd, når en eller flere personer udsætter andre personer for fysisk eller psykisk vold. Det kan være trusler, overfald, fjendtlighed, spyt eller ydmygelse.

## 4. RETNINGSLINJER

### 4.1 Som krænket

- 4.1.1 Du har ikke pligt til at tåle nogen form for nedværdigende, grænseoverskridende eller ikke-professionel adfærd hverken fra ledere eller kollegaer.
- 4.1.2 Hvis du bliver udsat for krænkende adfærd, skal du hurtigst muligt sige fra over for den adfærd, som du ikke ønsker. Det er vigtigt at sige fra, idet den, der krænker, ofte giver udtryk for, at han/hun opfattede situationen på en anden måde end den krænkede, og at den udviste adfærd var accepteret.
- 4.1.3 Hvis du siger fra, skal den, du siger fra overfor, respektere dette. Det gælder også, selv om han/hun synes, at der er tale om uskyldig adfærd, eller at det bare er for sjov.
- 4.1.4 Søg hjælp hos din leder eller hos en tillidsperson, hvis krænkelser fortsætter efter du har sagt fra (se dog punkt 5.2).
- 4.1.5 Der er ofte forskellige forklaringer på, hvad der er sket, og det er derfor vigtigt at du ikke sletter eventuelle beviser for den krænkelser, som du er blevet udsat for, herunder SMS'er, e-mails, billeder, talebeskeder m.m.

### 4.2 Som kollega

- 4.2.1 Hvis du bliver vidne til krænkende adfærd, skal du ikke forsøge at undgå situationen, men derimod sige tydeligt fra over for den, der krænker.
- 4.2.2 Du skal støtte den, som krænkelser går ud over. Din opbakning kan være afgørende for, at den krænkede kommer godt igennem forløbet.
- 4.2.3 Du kan tage en samtale med den formodede krænker med henblik på at få den uønskede adfærd bragt til ophør. En sådan samtale skal dog kun tages, hvis den krænkede part ønsker dette.
- 4.2.4 Hvis du oplever, at den krænkende adfærd fortsætter, efter der er blevet sagt fra, skal du oplyse forholdet til din leder. Inden du bringer sagen videre, skal du dog sikre dig, at den krænkede er indforstået med dette.

## 4.3 Som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant

- 4.3.1 Som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant skal du reagere hurtigt ved mistanke eller information om krænkende adfærd.
- 4.3.2 Det vigtigste er at opsøge og hjælpe den krænkede. Vær opmærksom på, at krænkende adfærd kan være den bagvedliggende årsag, hvis en kollega opfører sig underligt, ofte melder sig syg eller lignende.
- 4.3.3 I nogle tilfælde kan problemet løses med en samtale, særligt hvis den formodede krænker har haft en anden opfattelse af situationen. Dette afhænger i høj grad af, hvor grov krænkelsen har været, og hvor længe den har stået på.
- 4.3.4 I alle andre tilfælde, som ved utvetydig seksuel chikane, voldelig adfærd eller andre grove forhold, skal du hurtigst muligt melde krænkelsen til ledelsen.
- 4.3.5 Hvis det er nødvendigt, skal du ligeledes bistå ledelsen med at afdække, hvad, hvordan og hvornår krænkelsen skete.

## 4.4 Som leder

- 4.4.1 Som leder skal du altid tage det alvorligt, hvis du modtager en anmeldelse om seksuel chikane, mobning, vold eller anden krænkende adfærd på arbejdspladsen eller i forbindelse med arbejdets udførelse.
- 4.4.2 Du skal udtrykke din klare holdning imod krænkende adfærd og straks iværksætte en procedure, der kan afklare sagen og/eller bringe den uønskede adfærd til ophør.

## 5. PROCEDURE

- 5.1 Hvis du har været udsat for eller vidne til krænkende adfærd, skal du oplyse det til din leder, medmindre der er tale om en misforståelse eller et enkeltstående forhold.
- 5.2 Er krænkelsen foretaget af din leder, skal du i stedet kontakte arbejdsmiljørepræsentanten, administrationschefen eller bestyrelsesformanden.
- 5.3 Proceduren vil herefter være, at arbejdsmiljørepræsentanten, din leder eller administrationschefen/bestyrelsesformanden taler med den, der har oplyst om forholdet, den krænkede, vidner og den påståede krænker for at afklare sagen.
- 5.4 Det kan være nødvendigt at inddrage flere i samtalerne. Dette kan dog kun ske efter accept af sagens implicerede parter, med mindre der er tale om egentligt straffbare forhold, som vil blive håndteret derefter.

## 6. SANKTIONER

- 6.1 Hvis det viser sig, at der foreligger krænkende adfærd, skal ledelsen iværksætte passende sanktioner over for krænkeren.
- 6.2 Grove tilfælde af krænkende adfærd bør føre til afskedigelse eller bortvisning af den, der krænker.
- 6.3 I mindre grove tilfælde kan der blive tale om en påtale eller advarsel.
- 6.4 Ubegrundede beskyldninger kan medføre sanktioner, herunder afskedigelse eller bortvisning af den, der er fremkommet med beskyldninger om krænkende adfærd.

## **7. AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER**

- 7.1 \*\* vil arbejde for, at ledere og medarbejdere uddannes i at forebygge krænkende adfærd.
- 7.2 \*\* gør opmærksom på, at Arbejdstilsynet har en hotline på telefon 70 22 12 80, hvis du er i tvivl om, hvordan du skal håndtere en given situation eller ønsker at være anonym.

## **8. SPØRGSMÅL**

- 8.1 Spørgsmål til adfærdspolitikken kan rettes til administrationschefen.