

Politik vedrørende krænkende handlinger

Professionalisme, ordentlighed og tillidsfulde relationer er det, der kendetegner KAB-fællesskabet. Vi vægter den sociale trivsel højt, og det er vigtigt, at alle medarbejdere og beboervalgte i KAB-fællesskabet trives i deres virke sådan, at KAB-fællesskabet er et godt sted at være for alle. Vi behandler hinanden med respekt, tolererer på ingen måde krænkende adfærd og anser derfor alle typer af krænkende handlinger for uacceptabelt.

Hvis du som medarbejder føler dig krænkede eller har behov for hjælp til at tale om eventuelle krænkende hændelser, så opfordres du til at rette henvendelse til din leder, din tillidsrepræsentant, din arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsmiljøteamet, HR eller en anden person, du har tillid til. Hvis din leder er den, der krænker, kan du også rette henvendelse til din leders leder/chef eller direktionen. Via disse henvendelseskanaler kan du få rådgivning om, hvordan du kan forholde dig. Læs evt. mere uddybende om henvendelse i nedenstående afsnit '**Hvad gør du, hvis du overværer eller selv bliver udsat for krænkende handlinger?**'

Fremsættes en anklage, skal begge parter version af en oplevet krænkelse høres, før der eventuelt anvendes sanktioner. Enhver sanktion skal stå i et rimeligt forhold til krænkerens adfærd og bevisets stilling. Som udgangspunkt løses sagen bedst gennem samtaler, men der kan blive tale om bortvisning eller afskedigelse i særligt alvorlige eller gentagne situationer.

Henvendelser om krænkende handlinger bliver taget seriøst og behandles med diskretion overfor alle involverede parter

Denne politik gælder for alle ansatte i KAB-fællesskabet.

Godkendt af direktionen d. 23. august '21

Godkendt i VN-C d. 2. september '21

Godkendt i VN-D d. 9. september '21

Retningslinjer for håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger

Disse retningslinjer har til formål at beskrive, hvordan vi i KAB-fællesskabet definerer og forholder os til krænkende handlinger, samt hvordan du som medarbejder opfordres til at handle, hvis du oplever krænkende handlinger i vores arbejdsfællesskaber.

Vi har et fælles ansvar for, at krænkende handlinger ikke finder sted i KAB-fællesskabet. Det betyder, at vi skal have en skærpet opmærksomhed på måden vi er sammen på, imens vi løser vores arbejdsopgaver. Det kræver, at vi selv og i fællesskab er opmærksomme på, hvordan vi opfører os overfor hinanden, hvordan vi snakker til og om hinanden og ikke mindst, hvad vi sammen griner af.

Hvad er krænkende handlinger?

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet.

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

Handlingerne kan både være synlige og af mere subtil karakter.

Det er således den udsattes oplevelse af, om handlingerne opfattes som nedværdigende, der er det centrale aspekt. Hertil er det uden betydning, om handlingerne er et udtryk for ubetænksomhed eller er et konkret ønske om at krænke.

Betydningen af magtdynamikker er essentielt i forståelsen af uhensigtsmæssig adfærd mellem mennesker på en arbejdsplads. Både formel og uformel magt er et integreret element i fællesskaber, og krænkende handlinger kan ses som måder at 'vinde' magt eller udligne magtforskelle. Krænkende handlinger forekommer oftest mellem kolleger, hvor det særligt er uformelle magtpositioner, der er på spil. Krænkende handlinger udøvet af leder til medarbejder opleves ofte som særligt belastende grundet det formelle magtforhold. Krænkende handlinger kan også finde sted i omvendte magtforhold – det vil sige, hvor ledere oplever sig krænket af medarbejdere.

Eksempler på krænkende handlinger:

Krænkende handlinger kan have mange forskellige udtryksformer. Der kan være tale om aktive handlinger, men også det at undlade at handle. Hertil kan de være af både personlig, faglig og seksuel karakter og komme til udtryk både verbalt, fysisk og digitalt.

Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan fx være:

- Systematisk tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger, latterliggørelse, bagtalelse, grov humor og ubehagelige drillerier
- Udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Nedvurdering og at blive talt nedsættende til om sin arbejdsindsats og kompetencer
- At blive råbt ad, skældt ud, udsat for spontant vrede/raserianfald samt blive udsat for groft sprogbrug (ordvalg og talemåde), både i 1:1 samtaler såvel som i forsamlinger.
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning.
- Passivitet og undladelse af handling fx fjendtlighed eller tavshed, som 'svar' på spørgsmål eller forsøg på samtale, manglende øjenkontakt, anerkendelse og at blive lyttet til, kan være krænkende i samme grad som verbal krænkelser.

Seksuel chikane er en uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker mænd og kvinders værdighed. Seksuel chikane kan forekomme som både verbal og fysisk adfærd og kendetegnes ved manglende samtykke fra den krænkedes side.

Eksempler på sexchikane er:

- Uønskede berøringer
- Upassende kommentarer om fx udseende
- Opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og upassende sexistiske bemærkninger
- Uønskede seksuelle hentydninger via e-mail, sms mv.

Mobning er, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende, eller indirekte handlinger som f.eks. social isolering og udelukkelse fra gruppen.

Hvad gør du, hvis du overværer eller selv bliver udsat for krænkende handlinger?

Hvis du er medarbejder og har oplevet krænkende handlinger

Hvis du som medarbejder bliver udsat for krænkende handlinger, opfordres du til straks at påtale det og om nødvendigt fjerne dig fra situationen. Det er vigtigt, at du henvender dig med din oplevelse, så vi kan tage hånd om hinanden og vores fælles kultur i KAB-fællesskabet.

- Hvis oplevelsen er med en kollega – henvend dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsmiljøteamet eller til HR.
- Hvis oplevelsen er med din overordnede – henvend dig til din tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsmiljøteamet, din leders leder/chef, direktionen eller til HR.
- Hvis oplevelsen er med en kunde, samarbejdspartner eller beboervalgt – henvend dig til den ansvarlige kundechef, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsmiljøteamet eller til HR.

De har alle pligt til at håndtere din henvendelse alvorligt og holde oplysningerne fortrolige for uvedkommende. Din tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant kan hjælpe og yde støtte i forhold til at rette videre henvendelse til din leder, HR eller arbejdsmiljøteamet. Du kan henvende dig for at få rådgivning og hjælp til, hvordan du håndterer situationen, og din henvendelse tages ikke videre uden dit samtykke. Hvis det ønskes at fremsætte en anklage, vil hændelsen blive undersøgt og begge parter version af en oplevet krænkelse høres. Afhængigt af sagens karakter, og hvor det er relevant, vil der blive iværksat dialogskabende mægling mellem de involverede parter.

Hvis du overværer krænkende handlinger

- og altså observerer, at dine kollegaer bliver udsat for krænkende handlinger fra en kollega, leder, beboervalgt eller andre, så har du en yderst vigtig rolle. Din reaktion, holdning og handlinger er nemlig udslagsgivende for, hvorvidt krænkende handlinger får lov til at foregå. Og vores fælles indsats er et altafgørende element i forebyggelsen af krænkende handlinger.

Hvis du befinder dig i en social situation, hvor der sker krænkende handlinger, så opfordres du derfor til at reagere på det du observerer, fx ved at påtale den grove tone, de ubehagelige drillerier, stikpiller forklædt som humor eller den systematiske tavshed mv. Hvis du oplever ubehag ved at overvære eller befinde dig i situationen, er du givetvis ikke den eneste, og det er netop her, vi som tilstedeværende bør reagere.

Hvis ikke du når at reagere i selve situationen, så opsøg din kollega efterfølgende, og spørg ind til vedkommendes oplevelse af situationen. Hvis vedkommende beretter, at situationen opleves krænkende, understøt da vedkommende i at rette henvendelse til leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsmiljøteamet eller HR.

Den adfærd vi tillader hinanden at have, er den kultur vi sammen skaber i KAB-fællesskabet. Og uanset hvordan vi reagerer, så har vores reaktioner forskellige funktioner i vores arbejdsfællesskab, fx er både latter og tavshed reaktioner, der bidrager til at acceptere bestemt adfærd. Det betyder derfor, at hvis vi, som vidner, ikke reagerer konstruktivt overfor krænkende handlinger, så både understøtter og accepterer vi det der foregår.

Sanktion overfor medarbejdere

Afhængig af den konkrete situation vil den, der har udøvet krænkende handlinger, hvis det er en KAB-medarbejder, kunne modtage en ansættelsesretlig sanktion i form af påtale, advarsel, opsigelse eller bortvisning. Sanktionen vil blive vurderet i hvert enkelt tilfælde, ud fra grovheden af de krænkende handlinger og omstændighederne i øvrigt. Hvor det er relevant, vil vi forsøge at mægle mellem de involverede parter.

Sanktion overfor beboervalgte

Afhængig af den konkrete situation vil den, der har udøvet krænkende handlinger, blive kontaktet af en ansvarlig KAB-medarbejder, der vil påtale den uønskede adfærd. Den videre håndtering vil blive vurderet i hvert enkelt tilfælde ud fra grovheden af de krænkende handlinger og omstændighederne i øvrigt, og der vil iværksættes foranstaltninger, så ingen KAB-medarbejdere udsættes for krænkelser i udførelsen af deres arbejde.