

PERSONALEPOLITIK MOD SEKSUEL CHIKANE

<Måned årstal>

INDHOLD

1.	FORMÅL	3
2.	DEFINITION AF SEKSUEL CHIKANE	3
3.	VIRKSOMHEDENS HOLDNING TIL SEKSUEL CHIKANE	3
4.	ADFÆRD PÅ ARBEJDSPLADSEN	4
5.	SÅDAN HÅNTERER VI SEKSUEL CHIKANE?	4
6.	INDGRIBEN OG OPFØLGNING – HVEM HJÆLPER DIG?	5
7.	HVAD SKAL DU GØRE, HVIS DU SER ANDRE UDØVE SEKSUEL CHIKANE?	5
8.	HVAD ER KONSEKVENSERNE AF SEKSUEL CHIKANE?	6

1. FORMÅL

Formålet med denne politik er at bidrage til et sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø, hvor alle medarbejderne hos XX (herefter XX eller tegnestuen) kan trives og føler sig trygge.

Vi tror på, at politikker skal åbne samtalen i stedet for at lukke den.

Med denne politik vil vi derfor åbne dialogen omkring seksuel chikane. Vi er opmærksomme på at definitive formuleringer, som markerer en håndfast holdning mod sexisme kan have den negative effekt, at de lukker ned for de vigtige samtaler i stedet for at nære og inspirere dem. Vi ønsker med denne politik, at hele tegnestuen sammen arbejder for at forhindre sexisme og seksuel chikane ved at udvikle et fælles sprog og kultur for, hvad der ikke er acceptabelt. Vi opdaterer derfor hvert år vores politikker i fællesskab, for dermed at forny og styrke samtalen om sexisme og gøre status for fremskridt. I denne politik beskriver vi procedurer for at håndtere hændelser af seksuel chikane på arbejdspladsen. Med vores procedurer og rutiner arbejder vi for alle medarbejdere kender til denne politik.

Med dette dokument opstiller vi nogle konkrete personalepolitiske retningslinjer for, hvordan vi håndterer og forholder os til seksuel chikane for at bidrage til det gode arbejdsmiljø.

2. HVAD ER SEKSUEL CHIKANE

Seksuel chikane finder sted, når en leder eller medarbejder udviser uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en anden persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Det er ikke acceptabelt at udøve seksuel chikane hos XX. Chikane kan derfor medføre ansættelsesretlige sanktioner for krænkeren, herunder advarsel, afskedigelse, omplacering eller bortvisning.

Det er den krænkede part som definerer om dennes grænser er overskredet. Dette er i overensstemmelse med arbejdstilsynets retningslinjer. Det er ikke afgørende, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

Eksempler på seksuel chikane kan være:

- (a) Uønsket fysisk kontakt
- (b) Alle former for verbal chikane af seksuel karakter, eksempelvis en sjofel omgangstone, uanstændige kommentarer, seksuelle eller fornærmende lyde
- (c) Alle former for seksuelle trusler
- (d) Uønsket opfordring til seksuelt samkvem
- (e) Uopfordret visning af billeder med pornografisk indhold

3. TEGNESTUENS HOLDNING TIL SEKSUEL CHIKANE

Hos XX anser vi enhver form for seksuel chikane for uacceptabel.

Det er vigtigt for os at sikre et godt og trygt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives og udvikles, og hvor ledelse og medarbejdere – og medarbejderne indbyrdes – indgår i et konstruktivt samarbejde. Derfor arbejder vi aktivt med at forhindre sexisme og seksuel chikane og vi respekterer hinandens grænser, både i

dagligdagen og ved festlige begivenheder.

4. ADFÆRD PÅ ARBEJDSPLADSEN

Hos XX er det vigtigt, at samarbejdet foregår på en professionel og respektfuld måde, således at alle føler sig tilpas.

På tegnestuen deler vi viden, lytter til hinanden og udviser hjælpsomhed. Vi kommunikerer åbent og tillidsfuldt med hinanden, og vi accepterer ikke krænkende og nedsættende adfærd, herunder krænkende og nedsættende humor.

En forudsætning for ansættelse på XX er derfor overholdelse af denne og øvrige personalepolitikker. Se desuden nærmere om tegnestuens værdier i personalehåndbogen.

5. SÅDAN HÅNDBTERER VI SEKSUEL CHIKANE

Alle medarbejdere hos XX har ret til, og skal have en oplevelse af, at de kan sige fra, hvis deres grænser bliver overskredet. Medarbejdere forstås her som ledelse, fastansatte, projektansatte, studerende og praktikanter på lige fod, og uanset køn.

Ved en hændelse udmelder ledelsen klart over for chikanøren, at vi ikke bryder os om uønskede handlinger og vi forventer at denne stiller op til dialog med både ledelse, den krænkede part og eventuelle tredjeparter. Såfremt den krænkende part sidder i ledelsen, vil personen være inhabil i sagen, og resten af ledelsen varetager sagens behandling.

Det skal ligeledes klart respekteres, hvis kolleger eller andre siger fra og udmelder, at en handling er uønsket, også selv om den udøvende selv finder handlingen uskyldig.

Tid er ofte en faktor i erkendelsen af grænseoverskridende adfærd. Derfor er vi opmærksomme på, at den chikanerede har ret til at på et hvilket som helst tidspunkt at sige fra. Også selvom den chikanerede måske tidligere har accepteret eller måske endda understøttet adfærden.

5.1. Vidne til chikane

På samme vis skal medarbejdere være opmærksomme på deres egen rolle. Det er vigtigt, at der kollegialt bakked op om den ramte og gives hjælp til at sige fra.

5.2. Eksterne

Hvis en medarbejder oplever chikane fra eksterne parter, såsom kunder, arkitektsamarbejdspartnere, der er placeret på tegnestuen eller samarbejdspartnere (fx på byggeplads), har medarbejderen ret til at involvere sin projektleder eller øvrig ledelse.

Ledelsen kan, alt efter den konkrete situation, vælge at kontakte samarbejdspartneren med henblik på at få stoppet chikanen.

5.3. **Forløbet: hvad skal du gøre**

Stopper chikanen ikke øjeblikkeligt, når medarbejderen siger fra, skal den krænkede rette henvendelse til nærmeste leder.

Den krænkede medarbejder kan i denne forbindelse inddrage, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten eller en kollega, som vedkommende er tryk ved.

Psykologbistand arrangeres efter aftale og behov.

6. **INDGRIBEN OG OPFØLGNING – HVEM HJÆLPER DIG?**

Hvis der opstår klager, som beskrevet i denne politik, vil ledelsen sørge for at gribe ind og skabe den nødvendige dialog og planlægge et konkret forløb for håndtering med respekt for de involverede.

Dette sker blandt andet ved, at ledelsen:

- (a) iværksætter en dialog med medarbejderen, der har indgivet klagen med henblik på at få en udførlig beskrivelse af hændelsesforløbet, herunder over for hvem, samt hvor og hvornår chikanen har fundet sted.
- (b) foreholder denne beskrivelse for vedkommende, som klagen er rettet imod, med henblik på at afklare, om han/hun har samme syn på sagen. Her har vedkommende også mulighed for at indgå i dialog for fremadrettet at sikre, at lignende situationer ikke opstår.
- (c) I nogle tilfælde vil det være nødvendigt at indkalde eventuelle vidner for at afklare, om der har fundet seksuel chikane sted.

Ledelsen vil sørge for at få begge beskrivelser af situationen og behandle klagen hurtigst muligt, men samtidigt holde sig for øje, at alle involverede parter har ret til en saglig og fair behandling.

Ledelsen og alle involverede parter skal naturligvis udvise den nødvendige diskretion og beskyttelse af de involveredes værdighed og privatliv, uanset rolle og ansættelsesforhold.

Såfremt den krænkende part sidder i ledelsen, vil personen være inhabil i sagen, og resten af ledelsen varetager sagen ifølge ovenstående punkter.

Der vil ikke blive videregivet oplysninger om sagen til uvedkommende.

Alt efter hvordan sagen oplyses, og hvad der er af understøttende dokumentation, vælger ledelsen, om der skal pålægges ansættelsesretlige sanktioner, omplaceringer og/eller eventuelt psykologbehandling, hvis der er behov for det.

7. **HVAD SKAL DU GØRE, HVIS DU SER ANDRE UDØVE SEKSUEL CHIKANE?**

Hvis du overværer seksuel chikane på arbejdspladsen, er det vigtigt, at du handler.

Først og fremmest er det naturligvis vigtigt, at du ikke bidrager yderligere til den seksuelle chikane, for eksempel ved at grine med.

Det er en god idé at tage en snak med den person, der bliver udøvet chikane imod, og høre vedkommende, om hans eller hendes grænser er blevet overskredet. Hvis dette er tilfældet, kan du hjælpe og støtte din kollega i at rette henvendelse til tillidsrepræsentanterne, arbejdsmiljørepræsentanten eller nærmeste leder, så der kan gribes ind.

8. HVAD ER KONSEKVENSERNE AF SEKSUEL CHIKANE?

Alt afhængigt af den konkrete sag vil ledelsen vurdere, om den krænkende skal ansættelsesretligt sanktioneres og i givet fald, om det skal ske ved en skriftlig advarsel, omplacering, opsigelse, bortvisning eller andet.

Den særlige situation omkring eksterne parter håndteres som beskrevet ved at den krænkede part har ret til at gøre ledelse og projektledelse opmærksom på hændelsesforløbet såfremt kunder, samarbejdspartnere placeret på tegnestuen eller samarbejdspartnere på fx byggeplads udviser uønsket adfærd.

Ledelsen kan, alt efter den konkrete situation, vælge forskellige sanktioner som eksempelvis at kontakte samarbejdspartneren med henblik på at få stoppet chikanen.

Såfremt den krænkende part sidder i ledelsen, vil personen være inhabil i sagen, og resten af ledelsen varetager sagen ifølge ovenstående retningslinjer.

Herudover kan den krænkede tilbydes omplacering eller psykologhjælp, afhængigt af situationen.

Falske anklager om seksuel chikane er naturligvis også helt uacceptable og kan ligeledes få ansættelsesretlige konsekvenser for dem, som måtte fremføre dem.

BAGGRUND:

Ligebehandlingsloven forbyder seksuel chikane og definerer den som forskelsbehandling.

§ 1 stk. 5 definerer chikane som "enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn", mens § 1 stk. 6 lyder: "Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner" – og i begge tilfælde "med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima."

Kilde: [Retsinformation](#).

Denne politik er udarbejdet på baggrund af oplæg fra Dansk Industri og inkluderer anbefalinger fra Kvininfo.