

Økonomi og ledelse

Har din virksomhed en krænkelspolitik?

En nedskrevet krænkelspolitik på virksomheden er et både en god ide og et lovkrav. Her er et udkast og et forslag til arbejdet med at få det implementeret på virksomheden.

Manual

Der er, i følge arbejdsmiljøloven, krav om at en virksomhed kan sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til krænkende handlinger.

For at få implementeret en krænkelspolitik, er det vigtigt at medarbejderne bliver inddraget i udformningen af, hvordan der tages hånd om krænkende eller upassende adfærd på arbejdspladsen. Der findes forskellige redskaber til at få taget hul på denne drøftelse, som for mange vil være et svært emne at tale om.

Et godt eksempel på sådan et redskab, er "[Hvor går grænsen? – Dialogkort](#)", der kan downloades via dette link.

Disse kort beskriver forskellige situationer, og ligger op til drøftelse af, hvor grænsen går for krænkende eller upassende adfærd, og åbner op for at, det er noget der er kan og skal tales om på arbejdspladsen, såfremt en medarbejder føler sig krænket.

Herunder er et eksempel på, hvordan en nedskrevet politik kan se ud. Den kan bruges som udkast og tilpasses så den kan bruges i din virksomhed, efter grundig gennemgang og drøftelse med dine medarbejdere. Nederst i teksten er der links til mere materiale om psykisk arbejdsmiljø og krænkende handlinger på arbejdspladsen.

Eksempel på krænkelspolitik:

På (virksomhedens navn) tilstræber vi at behandle hinanden ordentligt og respektfuldt. Derfor tolereres ikke krænkende adfærd samt alle former for upassende omgangstone.

Hvad er krænkende adfærd?

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

Der er tale om krænkende adfærd, når en person udsættes for handlinger eller ord, som vedkommende opfatter som sårende, grænseoverskridende eller nedværdigende. Dette er uanset, om det er en eller flere personer, der deltager i den upassende adfærd.

Det er altid modtagerens oplevelse af de krænkende handlinger, der betyder noget. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke.

Kolleger eller ledere med kendskab til krænkelser, skal tilbyde at hjælpe den krænkede part.

Sexchikane er i strid med Ligebehandlingsloven, og mobning og chikane vedr. køn, alder, hudfarve, etnisk oprindelse m.fl. er diskrimination og er i



strid med Forskelsbehandlingsloven. Særligt grove tilfælde kan være i strid med Straffeloven.

Hvis man udsætter en kollega eller andre for upassende eller krænkende adfærd, vil det få konsekvenser for ansættelsesforholdet.

Alle på arbejdspladsen har et fælles ansvar.

Det kan være individuelt, hvad man oplever som grænseoverskridende adfærd. Det er derfor vigtigt, at du siger fra eller beder om hjælp, hvis du oplever en situation, som du finder grænseoverskridende. Som kollega har man derfor også et ansvar for at hjælpe, hvis man overværer eller hører om upassende adfærd.

Hvis du mistænker upassende adfærd på din arbejdsplads, har du pligt til at informere nærmeste leder eller din arbejdsmiljørepræsentant (AMR). Alle henvendelser skal tages strengt alvorligt. Alle henvendelser tages seriøst og der iværksættes handling, som kan stoppe upassende adfærd.

Hvis du udsættes for krænkende adfærd

Omgangstonen på arbejdspladsen skal holde sig indenfor rammerne af ordentlighed og med respekt for hinanden. Som leder eller kollega bør du derfor være opmærksom på, om nye kolleger forstår tonen, samt om de føler sig godt modtaget på arbejdspladsen. Hvis du mener, at tonen på din arbejdsplads ikke er ordentlig, kan du tage det op til et møde, kontakte din nærmeste leder eller din arbejdsmiljørepræsentant.

Hvis du udsættes for krænkende adfærd, kan du:

- Gå til din nærmeste leder og/eller en betroet kollega
- Henvende dig til din Arbejdsmiljørepræsentant
- Henvende dig Arbejdstilsynet på tlf. 70 22 12 80
- Henvende dig til SEGES Innovation, Arbejdsmiljø

Læs mere om krænkende adfærd på arbejdspladsen

[BAU Jord til bord, Psykisk arbejdsmiljø](#)

[Ung med job, Her skal du sige fra](#)

[Arbejdstilsynet, Krænkende handlinger](#)

[AMR.dk – hvor går grænsen](#)

Emneord

[Årlig arbejdsmiljødrøftelse](#)

Økonomi og ledelse

Tema: Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø og arbejdssikkerhed på landbrugsbedrifter handler i høj grad om at udvise rettidig omhu og passe på sig selv, familien, de ansatte og hvem der ellers har sin gang på gården. Ved at være forberedt kan rigtig mange ulykker undgås.



Vil du vide mere?



Per Jørgensen
Arbejdsmiljøkonsulent
SEGES Innovation P/S
perj@seges.dk
+4550469410

Støttet af

Promilleafgiftsfonden for landbrug

SEGES Innovation P/S Tlf. 8740 5000
Agro Food Park 15 Fax. 8740 5010
8200 Aarhus N Email info@seges.dk

