

Politik om krænkende adfærd

Forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd

I Innovationsfonden vil vi have gode arbejdsforhold, både fysisk og psykisk. Det betyder, at vi skal behandle alle værdigt og med respekt. Enhver form for krænkende handling, sexisme eller seksuel chikane er uacceptabel adfærd og tolereres ikke.

Innovationsfonden skal være en arbejdsplads med en god og respektfuld omgangstone. Innovationsfonden ønsker og understøtter åbenhed og dialog om omgangstone, så vi alle er bevidste om hinandens grænser. Oplever en ansat krænkende adfærd – enten rettet mod én selv eller mod en kollega – ønsker ledelsen at blive bekendt med det så hurtigt som muligt, så det kan håndteres på en hensigtsmæssig måde.

Hvad er krænkende adfærd?

Innovationsfonden lægger sig op ad Arbejdstilsynets definitioner. Der er tale om krænkende handlinger, når én eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. (Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø §23)

Krænkende adfærd er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane, diskrimination (fx med baggrund i race, køn eller alder), vold, trusler mv.

Mobning

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. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som handlingerne rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Seksuel chikane

Krænkende handlinger af seksuel karakter vedrører al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan eksempelvis være uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, seksuelle kommentarer eller sjofle vittigheder.

Krænkende adfærd kan både være aktive handlinger og det at undlade at handle. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

Krænkende adfærd kan både foregå mellem kolleger, mellem medarbejdere og ledere samt i eksterne relationer. Krænkende adfærd udøvet af en leder opfattes ofte som ekstra belastende grundet det magtforhold, der er til stede. Det samme gælder, hvis der er uformelle magtforhold, hvor ansatte med en stærk position på arbejdspladsen krænker kolleger.

Ifølge Arbejdstilsynet er der flere, der oplever krænkende adfærd fra eksterne relationer, såsom kunder og samarbejdspartnere, end fra ledere, kolleger eller ansatte. Det er noget, Innovationsfonden ser på med stor alvor og vil gribe ind overfor. Det er derfor vigtigt at orientere ledelsen hurtigst muligt om en konkret episode, så ledelsen kan skrides til handling. Samtidig vil Innovationsfonden tage forebyggende initiativer ved at klæde medarbejderne på til at håndtere svære samtaler og sige fra.

Et fælles ansvar

Innovationsfonden tolererer ikke krænkende adfærd. Det gælder direkte, indirekte, åbenlys eller skjult krænkende adfærd. Det betyder, at ledelsen har pligt til at reagere hurtigst muligt, når den får kendskab til sager.

Ansvar er fælles. Ledelsen har, i samarbejde med medarbejderne, et ansvar for aktivt og tydeligt at forebygge, identificere og håndtere krænkende adfærd. Alle medarbejdere og ledere, der oplever krænkende adfærd – mod sig selv eller andre – har ret til at sige fra. Du skal derfor også respektere, hvis nogen siger fra over for dig. De personer, der er involveret i krænkende adfærd, vil ofte opleve årsagerne forskelligt. Det er derfor vigtigt at alle parter udsagn om hændelsen bliver hørt.

Hvis du oplever krænkelser eller chikane?

Krænkende adfærd tages alvorligt i Innovationsfonden. Hvis du bliver udsat for krænkende adfærd, er det afgørende, at du ved, hvad du skal gøre, og hvor du skal henvende dig.

Som ansat i Innovationsfonden skal du føle dig tryk ved at sige fra eller ved at gå videre med din oplevelse, hvis dine grænser er blevet overskredet. Alle har forskellige grænser, og det er derfor vigtigt at sige fra i situationen. Men det kan være svært. Derfor kan det være nødvendigt at søge sparring og hjælp til situationen.

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

Du vil altid kunne gå til:

- Din leder eller din leders leder
- Din tillidsrepræsentant (TR), arbejdsmiljørepræsentant (AMR) eller arbejdsmiljøleder (AML)
- HR
- [Innovationsfondens whistleblowerordning](#)

Henvendelser om og konstatering af krænkende adfærd tages alvorligt og bliver behandlet med diskretion. Overtrædelser af politikken vil altid blive søgt afklaret og håndteret. Afhængig af henvendelsens art vil den blive håndteret med inddragelse af relevante kolleger og ledere. I det omfang det er nødvendigt, vil også arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant blive inddraget.

Du har også mulighed for at søge ekstern hjælp. Du kan kontakte Falck Healthcare på tlf. 70 10 20 12 – her kan du få gratis og anonym hjælp.

Konsekvenser ved krænkende adfærd

Krænkende adfærd har konsekvenser. Det kan være i form af en påtale eller advarsel. Krænkende adfærd kan derfor få ansættelsesretlige konsekvenser.

Krænkelser i forhold til forskelsbehandlingsloven, ligebehandlingsloven og arbejdsmiljølovgivningen kan indbringes for domstolene og ligebehandlingsnævnet.

I krafttræden den 1. september 2024