

Politik om krænkende adfærd

- om hvordan vi behandler hinanden med respekt og værdighed

En af de grundlæggende forudsætninger for et godt arbejdsmiljø er en kultur præget af respektfuld adfærd og god omgangstone.

Vi er meget forskellige i forhold til højde og drøjde, seksualitet, temperament, uddannelse, tro, personlige grænser osv. Det skal der være plads til.

Hos Pernille Corydon Jewellery vil vi have gode arbejdsforhold både fysisk og psykisk. Krænkende handlinger er uacceptable. Vi skal alle deltage aktivt i at skabe de optimale rammer for god trivsel i et sikkert og sundt arbejdsmiljø uden krænkende adfærd.

HVAD ER EN KRÆNKENDE HANDLING?

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for sexchikane, sexismen, fysisk og psykisk vold, mobning eller anden chikanerende adfærd.

Sexchikane er enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed. Det kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Seksuelle tilnærmelser eller trusler herom
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Krænkende skriftlige meddelelser, sms'er, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Krænkende samtaler ansigt til ansigt, telefonsamtaler og digitale samtaler.

Sexisme er enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Det kan fx være:

- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Nedvurdering af dit job, din arbejdsindsats eller dine kompetencer
- Nedvurdering af dit køn

Mobning er en enkelt person eller en gruppes længerevarende systematiske drillerier og følelsesmæssige overgreb på en person. Anden chikanerende adfærd er uønsket adfærd i relation til hudfarve, religion, politisk overbevisning etc. Det kan fx være:

- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af dit privatliv
- Fjendtlighed eller gentagende tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Sårende bemærkninger eller ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet, politisk eller religiøs overbevisning.

VI ØNSKER AT FOREBYGGE KRÆNKENDE ADFÆRD

Krænkende handlinger kan både ske mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ledere.

Vi har et fælles ansvar for at anerkende og fremme en kultur, der bygger på gensidig respektfuld og inkluderende adfærd. Medarbejdere og ledere skal derfor i det daglige være opmærksomme på, om der foregår krænkende adfærd. Det forventes, at alle tager et medansvar for, at der gribes ind i tilfælde, hvor man bliver bekendt med en sådan adfærd. Alle har til enhver tid ret til at sige fra over for handlinger eller udtalelser, som de oplever som krænkende adfærd. Vi opfordrer samtidig til, at man indberetter det, hvis man oplever eller er vidne til krænkende adfærd. Hvis man ønsker at gøre dette anonymt kan det gøres via Klagemekanisme – khj@beierholm.dk.

Det, der er centralt, er personens oplevelse af at være blevet krænket – uanset om det fra afsenderen var forsætligt eller udtryk for ubetænksomhed.

Forebyggelse og sikring af god konflikthåndtering:

- Dialog er et centralt aktiv i forebyggelsen af krænkende handlinger, og det er vigtigt, vi tør tage dialogen med hinanden. Vi bærer alle et ansvar i forhold til dette.
- Ledelsen bærer et særligt ansvar for at sikre en kultur med normer og værdier, som aktivt modvirker krænkende handlinger. Et ansvar for at sikre trygge rammer og en struktur, som bevirker, vi tør tale om det og gribe ind. At sikre at alle medarbejdere - nyansatte som garvede – kender Pernille Corydons syn på krænkende handlinger dvs. kommunikere i en sådan grad, at der ikke hersker tvivl om, at der i Pernille Corydon Jewellery ikke accepteres krænkende adfærd.
- Løbende dialog for at sikre sparring omkring den forebyggende indsats på de årlige arbejdsmiljødrøftelser.
- AMR (Arbejdsmiljørepræsentant) har en naturlig rolle i det daglige til at gå i dialog, hvis der er en bekymring og skal være med til at italesætte, at krænkende handlinger ikke accepteres.
- Hos Pernille Corydon Jewellery er medarbejderne medansvarlige for egen og kollegers trivsel. De har en forpligtelse til at sige fra og gribe ind, hvis de oplever eller ser krænkende handlinger. De er vigtige aktører i at opretholde den gode omgangstone. Medarbejderne har derudover et ansvar for at sige til, hvis de oplever et behov for, at omgangstone, adfærd o.l. kommer på dagsordenen til arbejdsmiljødrøftelser.

HÅNDTERING AF KRÆNKENDE ADFÆRD

Krænkende adfærd tages alvorligt hos Pernille Corydon Jewellery – uanset hvad. Hvis din grænse er overtrådt, er det et problem – også selv om det ikke har været intentionen fra kollegaen eller lederen. Derfor imødekommer vi alle henvendelser med alvor og seriøsitet, selv om situationer kræver forskellige løsninger.

Vi har alle forskellige grænser. Det er vigtigt, at der er plads til at sige fra over for personen, der overskrider dine grænser. Men det kan være svært. Derfor kan det være nødvendigt at søge støtte, sparring, vejledning og/eller hjælp til at gribe ind.

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

Du kan gå til:

- Din leder (eller din leders leder, hvis det er din egen leder, der er problemet)
- HR/Personalechef
- En arbejdsmiljørepræsentant
- Anonym Klagemekanisme via khj@beierholm.dk

Din henvendelse vil blive håndteret med diskretion for at beskytte alle involverede parter mest muligt. Foruden støtte, sparring og vejledning kan ovenstående selvfølgelig tage affære på dine vegne. Det kan fx være i form af en samtale med personen, der krænker, men det vil altid blive vurderet og aftalt nærmere ud fra den specifikke situation sammen med dig. Du vil løbende blive orienteret om, hvad der sker og hvorfor.

Det er op til dig selv, om du ønsker at sætte navn på personen, der har overskredet dine grænser. Måske er det i første omgang blot en bekymring du har brug for at vende, uden at du nødvendigvis ønsker, at det skal få konsekvenser for vedkommende. I disse tilfælde kan du naturligvis være anonym i forhold til den person der har udsat dig for krænkende adfærd. Vælger du at sætte navn på, må ingen af overstående kontakte personen uden din viden. Der vil ikke blive draget konklusioner på baggrund af én side af sagen. Det betyder, at parterne og evt. andre relevante vil blive hørt og få mulighed for at beskrive deres oplevelse af situationen, inden der tages yderligere affære. En sag om krænkende adfærd kan potentielt få meget alvorlige ansættelsesretlige konsekvenser for den person, der beskyldes for at have opført sig krænkende, og derfor skal vedkommende have mulighed for at forklare sig.

Alle af ovenstående har naturligvis tavshedspligt. Men er krænkelserne af en vis karakter, kan ovenstående være nødt til at reagere og inddrage andre, fx juridisk HR-konsulent og her kan din anonymitet ikke længere overholdes

At blive beskyldt for at have krænket en kollega kan have alvorlige konsekvenser – såvel psykisk som arbejdsmæssigt, uanset om der er hold i beskyldningerne eller ej. I nogle tilfælde kan problemet løses på fredelig vis gennem dialog og tydeligt fokus på, hvad der er acceptabel og uacceptabel adfærd i Pernille Corydon Jewellery. I andre tilfælde kan hændelsen få både personlige og ansættelsesmæssige konsekvenser afhængig af krænkelsens karakter og omstændighederne i øvrigt.

Uanset hvordan en hændelse vurderes og uanset udfaldet af sagen, kan det være vanskeligt at vende tilbage til dagligdagen og samarbejdet med kollegerne, da relationerne og tilliden kan have taget skade. I den situation er det en vigtig ledelsesopgave at sikre, at alle involverede og berørte medarbejdere kan vende tilbage til en normaliseret situation efterfølgende.

KONSEKVENSER VED KRÆNKENDE ADFÆRD

Krænkende adfærd har konsekvenser. Det kan være i form af en påtale eller advarsel. Har den krænkende adfærd en vis karakter, kan det også have ansættelsesretlige konsekvenser fx i form af afskedigelse.