

# Tønder Kommune

---



## Politik om krænkende adfærd i Tønder Kommune

---

- om hvordan vi behandler hinanden med respekt og værdighed

---



# Respekt og værdighed



Vi er mange ansatte i Tønder Kommune. Og vi er forskellige. Vi er forskellige i forhold til højde og drøjde, seksualitet, temperament, uddannelse, tro, personlige grænser osv. Det skal der være plads til.

Tønder kommunes værdier handler blandt andet om vores leveregler som står som en fælles og kendt ramme for måden, vi arbejder på og måden, vi er sammen på arbejdspladsen og i opgaveløsningen.

Levereglerne definerer kort sagt vores fælles kultur, med værdier og adfærd, der vedvarende diskuteres og indarbejdes i det daglige arbejde.

Som ansat forventes du at være en aktiv del af værdifællesskabet, der har positiv effekt på løsningen af kerneopgaven og skaber værdi for borgerne.

- *Vi siger tingene som de er*
- *Vi skaber de bedste løsninger i fællesskab*
- *Vi ser og anvender hinandens styrker og forskelligheder*
- *Vi deler vores succeser*
- *Vi giver feedback og deler viden.*

”

I Tønder Kommune vil vi have gode arbejdsforhold både fysisk og psykisk, og 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.

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. Både fysisk og digitalt.

# Sex- chikane

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, herunder Teams o.l.*

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**

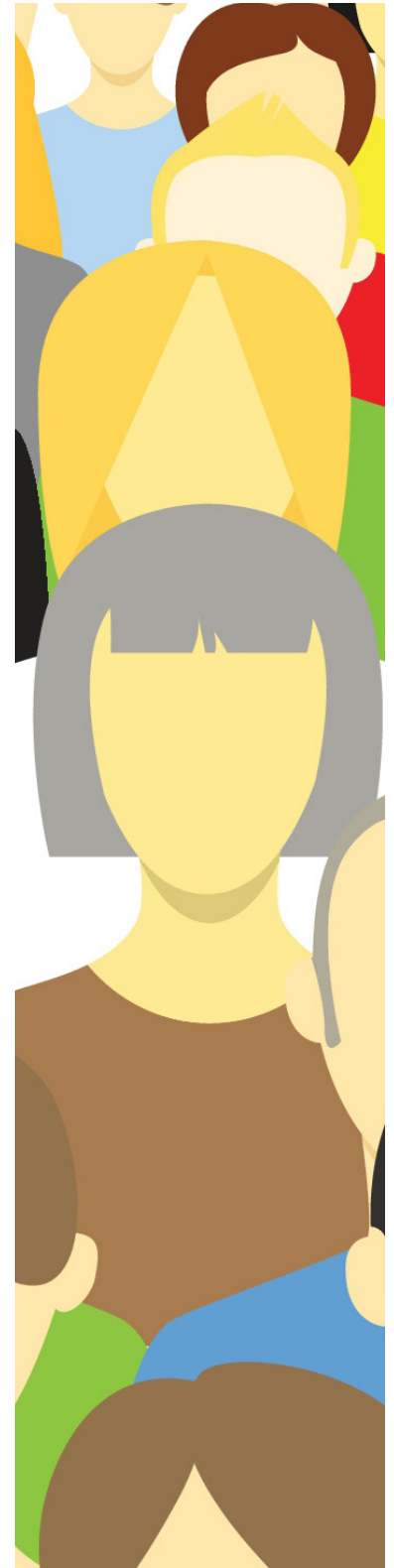
er en enkelt person eller en gruppes længerevarende systematiske drillerier og følelsesmæssige overgreb på en person.

## **Anden chikanerende adfærd**

er uønsket adfærd i relation til forskelsbehandlingsloven (hudfarve, religion, politisk overbevisning etc.) og andet, der ikke nødvendigvis hører under nogen lov. Som fx:

- *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.*

Vær opmærksom på, at listerne ikke er udtømmende, og flere af eksemplerne kan sagtens høre under mere end en af kategorierne ovenfor.



# Omgangstone og adfærd

I Tønder Kommune behandler vi hinanden med respekt og værdighed. Vi accepterer ikke ord og handlinger, der af modtageren opfattes som krænkende.

Det er vigtigt, vi alle er bevidste om, at position, relation og kontekst har betydning for modtagelsen af handlingerne og ordene. Derudover har vi alle forskellige grænser for, hvornår noget føles krænkende. Hvad der kan være et dejligt kompliment for en, kan være grænseoverskridende for en anden. Det skal vi have respekt for.

Derfor har vi også selv et ansvar for at dele egne grænser. Det kan være lettere sagt end gjort, og derfor er der mulighed for støtte, sparring og vejledning (se håndtering af krænkende adfærd). Vi ønsker en omgangstone, hvor ingen bliver hånet for at sige fra eller oplyse om egne grænser.

Ledere har et særligt ansvar for at opretholde en god omgangstone og sikre et arbejdsmiljø i deres afdeling, hvor ingen medarbejdere føler sig krænket, hvor alles grænser respekteres, og hvor der er plads til at sige fra.



## Forebyggelse af krænkende adfærd

Krænkende handlinger kan både ske mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ledere. Det ses som en skærpende omstændighed, når det er en leder, da der her er en magtrelation. Det, der er centralt, er personens oplevelse af at være blevet krænket – uanset om det fra afsenderen var forsætligt eller udtryk for ubetænksomhed.

Tønder Kommunes leveregler 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 – det gælder både på organisations-, leder-, gruppe- og individniveau.

# Tønder Kommune

I Tønder Kommune bærer organisationen (Øverste ledelse) et særligt ansvar for at sikre en kultur med normer og værdier, som aktivt modvirker krænkende handlinger. De har et ansvar for at sikre trygge rammer og en struktur, som bevirker, vi tør tale om det og gribe ind. Organisationen bestræber sig på at kommunikere i sådan en grad, at der ikke hersker tvivl om, at vi i Tønder Kommune ikke accepterer krænkende handlinger.

## Lederne:

I Tønder Kommune har lederne ansvaret for at sikre et sundt og forsvarligt arbejdsmiljø, og de er medansvarlige for medarbejdernes trivsel. De skal gå foran som det gode eksempel. De skal turde at tage den forebyggende dialog i egen afdeling. Lederne skal være med til at sikre, at alle medarbejdere – nyansatte som garvede – kender til Tønder Kommunes syn på krænkende handlinger. Ledere skal forebygge, sikre god konflikthåndtering. Lederne bør drøfte emnet på ledermøder og bringe det ind på møder i MED- organisationen, samt bruge Tønder Kommunes HR-afdeling for at sikre sparring om den forebyggende indsats.

## Samarbejdsfeltet:

I Tønder Kommune klæder vi vores arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter på til at håndtere krænkende adfærd gennem arbejdsmiljø- og TR-uddannelserne, og det skal være et fast punkt på de årlige arbejdsmiljødrøftelser. AMR og TR har en naturlig rolle i det daglige til at gå i dialog, hvis der er en bekymring, og de skal være med til at italesætte, at krænkende handlinger ikke accepteres.

## Den enkelte medarbejder:

I Tønder Kommune er medarbejderne medansvarlige for egen og kollegers trivsel, og de har en forpligtelse til at sige fra og gribe ind, hvis de oplever/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 på organisations- eller afdelingsniveau.



# Håndtering af krænkende adfærd

Krænkende adfærd tages alvorligt i Tønder Kommune, 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, og det er derfor vigtigt, at du siger fra over for personen, der overskrider dine grænser. Men det kan være svært. Derfor skal man 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 som f.eks.:**

- At sige fra
- At fjerne dig fra situationen
- At skrive oplevelsen ned

**Og du kan gå til:**

- Din leder (eller din leders leder, hvis det er din egen leder, der er problemet)
- En arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant

## Hvad sker der efter henvendelse?

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. 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. Vælger du at sætte navn på, må ingen af overstående kontakte personen uden din viden.

## Konsekvenser ved krænkende adfærd

Krænkende adfærd er alvorligt og kan få konsekvenser i form af en påtale eller advarsel. Har den krænkende adfærd en vis karakter, kan det også have ansættelsesretlige konsekvenser.

Henvisninger: Bilag: Arbejdstilsynet: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

