



PERSONALEPOLITIK MOD SEKSUEL CHIKANE

Christensen & Co Arkitekter

Marts 2021

Opdateret juni 2022



INDHOLD

1.	FORMÅL	3
2.	DEFINITION AF SEKSUEL CHIKANE	3
3.	VIRKSOMHEDENS HOLDNING TIL SEKSUEL CHIKANE	4
4.	ADFÆRD PÅ ARBEJDSPLADSEN	4
5.	SÅDAN HÅNDBTERER VI SEKSUEL CHIKANE?	4
6.	INDGRIBEN OG OPFØLGNING – HVEM HJÆLPER DIG?	5
7.	HVAD SKAL DU GØRE, HVIS DU SER ANDRE UDØVE SEKSUEL CHIKANE?	6
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 Christensen & Co Arkitekter (herefter CCO 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 procedure for at håndtere hændelser af seksuel chikane på arbejdspladsen. Med vores procedure 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.

Anmeldelse af seksuel chikane vil ikke have konsekvenser for ansættelsesforholdet for den krænkede.

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 CCO. Chikane kan derfor medføre ansættelsesretlige sanktioner for krænkeren, herunder advarsel, afskedigelse, omplacering eller bortvisning.

Det er den krænkede part som definerer om dennes grænse er overskredet. Dette er i overensstemmelse med arbejdstilsynets retningslinjer der anviser, at krænkende adfærd skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. 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.

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) Opfordringer til seksuel samkvem
- (e) Visning af billeder med pornografisk indhold



3. TEGNESTUENS HOLDNING TIL SEKSUEL CHIKANE

Hos CCO 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 CCO er det vigtigt, at samarbejdet foregår på en professionel og respektfuld måde, således at alle føler sig tilpas. Alle aktiviteter, der arrangeres af tegnestuen er derfor omfattet af denne politik. Med aktiviteter forstås både aktiviteter på virksomhedens adresse og på eksterne lokaliteter (dette kan være studieture, byggepladsbesøg, sommerfest, julefrokost og lignende events).

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 CCO 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 CCO 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, praktikanter og piccolo/piccoline på lige fod, og uanset køn.

Ved hændelse udmelder ledelsen klart over for chikanøren, at vi ikke bryder os om de 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 sagen og ovenstående udmelding gør sig gældende på lige fod med alle andre ansatte.

Det skal ligeledes klart respekteres, hvis kollegaer 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. Det vil sige, at vi ikke har forældelsesfrist for indrapportering af hændelser.

5.1. Vidne til chikane

På samme vis skal medarbejdere, der bliver vidner til seksuel chikane, sørge for tydeligt at sige fra over for chikanøren og støtte den krænkede. Det er vigtigt, at der kollegialt bakkes op om den ramte og gives hjælp til at sige fra.



Se yderligere herom i politikens afsnit 7.

5.2. **Eksterne**

Hvis en medarbejder oplever chikanen fra eksterne parter, såsom kunder, arkitekt-samarbejdspartnere, der er placeret på tegnestuen eller samarbejdspartnere (fx på byggeplads), har medarbejderen ret til at involvere sin projektleder eller øvrig ledelse og vidner til chikanen skal sørge for at sige fra og herefter give besked til sin projektleder, kollega eller ledelsen om hændelsesforløbet.

Ledelsen kan, alt efter den konkrete situation, vælge forskellige sanktioner som eksempelvis kontakte samarbejdspartneren med henblik på at få stoppet chikanen, at afslutte samarbejdsforholdet eller andet f.eks. omplacering af den krænkende part.

Arkitekt-samarbejdspartnere, der har deres daglige gang hos CCO får udleveret denne politik.

5.3. **Forløbet: hvad skal du gøre**

Stopper chikanen ikke øjeblikkeligt, når medarbejderen siger fra, skal enten den krænkede medarbejder eller vidner til krænkelser rette henvendelse til enten nærmeste leder, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten. Den krænkede part kan også vælge at gå til en kollega, som vedkommende er tryk ved.

Hvis du er i tvivl om, hvorvidt det, du oplever, er seksuel chikane, så kontakt CCOs tillidsrepræsentanter for at tale om forløbet og din oplevelse. Tillidsrepræsentanterne (tr) og arbejdsmiljørepræsentant (amr) kan kontaktes på mail eller personligt, så bliver du hjulpet videre med, hvordan du skal håndtere situationen.

Line Lange (tr): line.lange@cco.as
Kenneth Helmer (tr + amr): kenneth.helmer@cco.as

Psykologbistand arrangeres efter aftale og behov. Tegnestuen er selvfølgelig behjælpelig hvis dette ønskes.

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

Hvis der opstår klager/anklager, 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 hvem, 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 den anklagede 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 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. Dernæst er det vigtigt, at du tager afstand fra chikanen, for eksempel ved at henvise til denne politik, til tegnestuens generelle værdier eller den dialog omkring seksuel chikane vi har på tegnestuemøder.

Som vidne kan det være, at du først efter en hændelse har fundet sted erkender at der er tale om krænkende adfærd. Du skal handle idet du bliver opmærksom på, at en hændelse har fundet sted.

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 tager ledelsen i samarbejde med fagforening og arbejdsgiverorganisation stilling til, om den krænkende skal ansættelsesretligt sanktioneres ved eksempelvis en skriftlig advarsel, omplacering, opsigelse eller bortvisning mv.

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 på byggeplads udviser uønsket adfærd. Vidner skal ligeledes sige fra.

Ledelsen kan, alt efter den konkrete situation, vælge forskellige sanktioner som eksempelvis kontakte samarbejdspartneren med henblik på at få stoppet chikanen, at afslutte samarbejdsforholdet eller andet f.eks. omplacering af den krænkende part.

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..