

Erhvervsministeriets retningslinjer mod krænkende handlinger

I Erhvervsministeriets koncern vægter vi en god tone og respektfuld adfærd. Vi accepterer ikke krænkende handlinger, hvorfor vi har udarbejdet disse retningslinjer.

Formålet med retningslinjerne er at forebygge alle former for krænkende handlinger i Erhvervsministeriets koncern og sætte en ramme for håndteringen heraf. Alle ansatte skal have kendskab til både retningslinjer og vejledning på området.

Hvad er krænkelse?

Krænkelser er handlinger, som den udsatte medarbejder eller leder opfatter som ubehagelige, ydmygende, fjendtlige, truende eller på anden måde nedværdigende. Det kan både være aktive handlinger og at undlade at handle. Det er den enkeltes oplevelse, der afgør, om en handling er krænkende – ikke om den var ment sådan. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke i sig selv krænkende handlinger.

Krænkelser kan komme til udtryk på mange måder og være både verbale, skriftlige eller fysiske. Det kan fx være at:

- Bagtale, ydmyge, latterliggøre eller mistænkeliggøre.
- Diskriminere pga. fx alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning. Læs mere i Erhvervsministeriets politik for ligestilling og diversitet.
- Udelukke fra det sociale og faglige fællesskab.
- Sparke, slå, skubbe, spytte eller kaste med genstande.

Seksuel chikane eller sexchikane er alle krænkelse, som har en seksuel karakter. Det omfatter:

- Kønskrænkende adfærd, fx at blive behandlet nedsættende på baggrund af køn eller seksualitet.

- Uønsket seksuel opmærksomhed, fx at få uønskede seksuelle kommentarer om ens krop, tøj eller livsstil, at få vist pornografisk materiale eller at mærke uønsket berøring, såsom klap, kys eller omfavelse.

Seksuel tvang, fx at blive afkrævet seksuelle tjenester til gengæld for en forfremmelse.

Find yderligere information om krænkende handlinger på [Arbejdstilsynets hjemmeside](#).

Håndtering af krænkende handlinger

Vi vægter, at alle ansatte trygt kan henvende sig til ledelsen om krænkende hændelser, og vi ser med alvor på henvendelser af en sådan karakter. Det betyder, at vi håndterer sagerne hurtigt, konsekvent og konstruktivt.

Håndteringen vil tage afsæt i en indledende og afklarende samtale med den krænkede part. På baggrund af en ledelsesmæssig vurdering af den konkrete situation og i samråd med den krænkede vil der blive lagt en plan for den videre proces.

Den videre håndtering kan spænde fra en generel ledelsesmæssig udmelding om ønsket adfærd på arbejdspladsen til en upartisk afdækning af hændelsesforløbet med de involverede parter. Vi er opmærksomme på, at alle parter i en sag om krænkende handlinger har krav på at blive hørt og blive behandlet ordentligt og med respekt. Derfor vil der i håndteringen af sager være fokus på diskretion. Hvis det vurderes, at der er tale om en grov krænkelse, kan det medføre personaleretlige konsekvenser.

Find yderligere hjælp til håndtering af krænkende handlinger i Erhvervsministeriets vejledning om håndtering af krænkende handlinger samt på [Arbejdstilsynets hjemmeside](#).

Fælles ansvar at forebygge krænkende handlinger

Vi ønsker et godt arbejdsmiljø for alle ansatte. Vi holder en god og respektfuld tone i vores omgang med hinanden, og vi hjælper hinanden med at sige fra over for krænkende handlinger og uønsket adfærd.

Vi har alle forskellige grænser og opfatter handlinger forskelligt. Derfor kan der opstå situationer, som er svære at navigere i for alle involverede parter. I Erhvervsministeriets koncern har vi derfor løbende dialoger om trivsel på arbejdspladsen, og vi udviser åbenhed for at tale om oplevelser, der kan opfattes som krænkende.

Viden på området og adgang til konkrete værktøjer er centrale ift. forebyggelsen af krænkende handlinger, da det i høj grad drejer sig om kulturen på arbejdspladsen. Derfor ligger der relevant materiale til forebyggelse og håndtering tilgængelig på intranettet – herunder Erhvervsministeriets vejledning om håndtering af krænkende adfærd.

Ledere bliver løbende tilbudt kompetenceudvikling i form af relevante webinarer og kurser om psykisk arbejdsmiljø.

Da ledere er rollemodeller, forventes de at gå forrest i forhold til at skabe en sund kultur på arbejdspladsen. Som leder er det væsentligt med en skærpet opmærksomhed på det magtforhold, der ligger i stillingen som leder. Hver enkelt leder bør derfor altid overveje og reflektere over egne intentioner, handlinger og den effekt, disse har på omverdenen.

Udfordringer med krænkende handlinger afdækkes desuden i forbindelse med arbejdspladsvurderinger, og vi tager opfølgningen herpå alvorlig.

Den lokale ledelse har det organisatoriske ansvar for at sikre et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø.