

# Chikanepolitik

Chikanepolitikken er udarbejdet med det formål at danne forebyggende retningslinjer mod sexchikane og nedværdigende behandling på arbejdspladsen fra kolleger, kunder eller samarbejdspartnere.

**Vi ønsker, at KNI er en virksomhed, hvor alle er trygge og glade for at gå på arbejde, og hvor alle bidrager til en kultur, der understøtter et sundt arbejdsmiljø. På samme måde skal det være en god oplevelse at handle hos os som kunde.**

Politikken bygger på virksomhedens grundlæggende værdier om alles ligeværd og gensidig respekt. Disse værdier skal være synlige og kendte af alle i virksomheden, som derfor er forpligtet til at efterleve dem.

Politikken gælder også, hvis en medarbejder har oplevet chikane fra en kunde. Politikken skal være med til at forebygge disse situationer og skal sikre, at medarbejderne er klædt på til at håndtere chikane fra kunder, når de opstår.

Politikken er samtidig en understregning af, at det er legitimt og berettiget at bede virksomheden forholde sig til situationer, hvor dette værdigrundlag ikke efterleves. Politikken er en del af aftalevilkårene for alle uanset stilling.

## Grundlæggende værdier

**Alle, der arbejder i KNI, skal behandles værdigt og med respekt. Enhver form for krænkende handlinger og seksuel chikane er uacceptabel hos os.**

I KNI ønsker vi åbenhed og dialog om vores omgangstone, så vi sikrer, at vi alle er bevidste om hinandens grænser. Skulle en eller flere medarbejdere opleve krænkende handlinger, ønsker ledelsen, at det kommer til rette personers kendskab så hurtigt som muligt, så vi kan håndtere det på en for alle respektfuld måde.

Vi tolererer ikke kønsrelaterede krænkende handlinger, mobning eller chikane, hverken direkte, indirekte, åbenlyst eller skjult, uanset om handlingerne strider mod loven eller mod vores grundlæggende værdier om, at alle skal behandles med værdighed og respekt.

Vi stiller krav om, at de holdninger og værdier, der afspejles i denne politik, videreføres i omgangstone og

form både på arbejdspladsen og andre steder. Det gælder også, når der er tale om en relation i indirekte forbindelse til arbejdet, fx ved arbejdsrelaterede sociale arrangementer.

### **Hvad er sexchikane og nedværdigende behandling?**

#### **Sexchikane**

Sexchikane er stadig et tabubelagt emne i Grønland og er et ligestillingsproblem. Sexchikane er, når en person udsættes for enhver uønsket adfærd med seksuelle undertoner med den virkning eller med det formål at krænke, ydmyge, diskriminere eller svække den pågældende person.

#### **Eksempler på sexchikane:**

Sexchikane kan både ske via fysiske handlinger og verbalt. Følgende er eksempler på situationer, der kan kategoriseres som sexchikane, hvis modtageren føler sig krænket:

- Kys og uønskede berøringer på intime steder på kroppen, for eksempel berøringer på bagdel, bryster eller lænd, men også berøringer af eksempelvis hoved, skuldre, ryg og arme på en upassende måde. Her gælder også handlingen, der på grønlandsk kaldes qeerlaraaneg, hvor der er berøring på skridtet eller bagdel. Selvom handlingen udføres i sjov, vil dette blive betragtet som sexchikane.
- Uønskede opfordringer til seksuelt samkvem eller uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.
- Historier, vittigheder og kommentarer med seksuelt indhold eller tema
- Fremvisning af fotos eller videoklip med seksuelt indhold
- M.fl.

#### **Nedværdigende behandling:**

I KNI anser vi adfærd, der finder sted med det formål eller med den virkning at skabe et truende, ydmygende eller ubehageligt klima, som nedværdigende handlinger.

#### **Eksempler på nedværdigende handlinger:**

Nedværdigende handlinger vil ofte ses som mobning, der er kendetegnet ved, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som er svær at forsvare sig imod. Eksempler på nedværdigende behandling kan være:

- at "hakke på" en kollega,
- at udelukke eller komme med nedsættende eller nedværdigende bemærkninger,
- at kritisere en kollega i andres påhør,
- at sladre om en kollega,
- at skræmme, true eller være grov i munden, mundtligt eller skriftligt,
- at råbe ad en kollega,
- at lægge urimeligt pres på personer, som man er leder for, gentagne gange eller med ond vilje

Vær bevidst om din adfærd. Du kan f.eks. tro, at du kender dine kolleger, og at de ikke vil blive krænket af en vittighed med seksuel undertone, om køn eller seksuel orientering, men hvis de (eller en, der overhører vittigheden) bliver krænket, kan det udgøre chikane.

Enkeltstående konflikter eller drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede, betragtes ikke som nedværdigende handlinger.

### Hvad skal du gøre?

Det er et fælles ansvar at sikre, at krænkende handlinger ikke forekommer i KNI A/S.

- **Som medarbejder der bliver krænket**, skal du med det samme sige fra over for den adfærd, som du ikke ønsker. Det er vigtigt at sige fra, da den krænkende ofte opfatter situationen på en anden måde, og den krænkende tror måske, at den udviste adfærd er accepteret.

Hvis du ikke er tryk ved at sige fra overfor den kollega/kunde/samarbejdspartner, som har krænket dig, kan du søge hjælp hos din leder, eller du kan gå direkte til HR-afdelingen. Hvis din leder er en del af den krænkende adfærd, skal du gå et niveau højere op (eksempelvis din leders leder) eller HR-afdeling. Du kan også indberette sagen via KNIs whistleblower-ordning.

Du har ret til at tage en bisidder med til samtaler om sagen med ledelsen eller HR.

- **Som medarbejder der udfører den krænkende adfærd**, skal du vise respekt, hvis din kollega siger fra over for dine handlinger. Du skal i denne forbindelse stoppe handlinger, der bliver fundet uacceptable, også selvom du selv synes, handlingerne er sjove og uskyldige.

- **Som kollega** er det vigtigt, at du ikke ignorerer situationen, hvis du er vidne til krænkende adfærd. Du skal sige fra over for handlingen og støtte den kollega, der bliver udsat for chikane. Kollegial opbakning er i høj grad væsentlig både for sagens forløb og for den ramte. Du har ret til at indberette krænkende adfærd, selv om det ikke er gået ud over dig selv. Ved at indberette sådanne forhold er du med til at sikre, at KNI er en god arbejdsplads for alle.

- **Som leder** har du et ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø. KNI tager alle henvendelser om chikane og anden krænkende adfærd alvorligt. Lederen, som modtager en indberetning om krænkende adfærd, skal straks orientere HR-afdelingen, som har ansvaret for at sagen søges løst på ordentlig måde.

HR-afdelingen kan efter samtale med de involverede beslutte at søge sagen klaret uformelt, hvis krænkelserne er bagatelagtige og ikke vil kunne give anledning til ansættelsesretlige sanktioner ud over en påtale.

HR-afdelingen udarbejder et notat om sagen, som lægges på krænkerens personalesag.

Har sagen en sådan karakter, at der kan blive tale om ansættelsesretlige sanktioner i form af advarsel, opsigelse eller bortvisning, tager HR-afdelingen de personalejuridiske skridt, som måtte være nødvendige.

Personer, der fremsætter klager, eller som loyalt deltager i undersøgelser – herunder også den, hvis adfærd opfattes som krænkende – må ikke udsættes for nogen form for repressalier fra kollegaer eller ledelse.

Det er den krænkedes ansvar at politianmelde hændelsen, idet KNI ikke har ret til at politianmelde chikanen på vegne af medarbejderen.

Ledelsen i KNI har altid det overordnede ansvar for, at der i KNI tages afstand til enhver form for chikane og krænkende adfærd.

### **Kontakt**

Husk, hvis du har oplevet krænkende adfærd i form af nedværdigende handlinger eller af seksuel karakter, kan du til enhver tid tage kontakt til HR-afdelingen på mail [hr@kni.gl](mailto:hr@kni.gl) eller ved at ringe til 86 23 61 eller ved at anmelde hændelsen til Whistleblower-ordningen via KNIs hjemmeside.