



Chikanepolitik i Qeqqata Kommunia

Godkendt: 28. september 2023



Chikanepolitik

Chikanepolitikken er udarbejdet med det formål at danne forebyggende retningslinjer mod sexchikane og nedværdigende behandling på arbejdspladsen. Vi ønsker at Qeqqata Kommunia er en arbejdsplads hvor alle er trygge og glade for at gå på arbejde, og hvor alle bidrager til en kultur, der understøtter et sundt arbejdsmiljø.

Politikken bygger på Qeqqata Kommunias grundlæggende værdier om b.la. medansvar, fællesskab og dialog. Disse værdier skal være synlige og kendte af alle i virksomheden, som derfor er forpligtet til at efterleve dem.

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 Qeqqata Kommunia, skal behandles værdigt og med respekt. Enhver form for krænkende handlinger og seksuel chikane er uacceptabel hos os.

I Qeqqata Kommunia ønsker vi åbenhed og dialog om vores omgangstone, så vi sikrer, at 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.

Afhængig af den krænkende adfærds omfang kan det få ansættelsesmæssige konsekvenser som eksempelvis omplacering, advarsel og i grove tilfælde en bortvisning. Falske anklager om krænkende handlinger er også uacceptable og kan tilsvarende få ansættelsesretlige konsekvenser.



Hvad er sexchikane og nedværdigende behandling?

Sexchikane

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 *qeerleraaneq*, 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 handling

I Qeqqata Kommunia 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 handling, som er svær at forsvare sig imod. Eksempler på nedværdigende handling 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, forskrække 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 Qeqqata Kommunia.

- **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 over for den person, som har krænket dig, kan du søge hjælp hos din leder, eller du kan henvende dig 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. Du kan også indberette sagen via Qeqqata Kommuniens 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 Qeqqata Kommunia er en god arbejdsplads for alle.

- **Som leder** har du et ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø. Qeqqata Kommunia 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 krænkelser er bagatelagtig 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 represalier fra kollegaer eller ledelse.

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

Direktionen/ledelsen i Qeqqata Kommunia har altid det overordnede ansvar for at der i Qeqqata Kommunia tages afstand til enhver form for chikane og krænkende adfærd.

Kontakt

Husk, hvis du har oplevet krænkende adfærd i form nedværdigende handlinger eller af seksuel karakter kan du til enhver tid tage kontakt til HR-afdelingen på mail hr@qeqqata.gl eller ved at ringe til 70 21 00 eller ved at anmelde hændelsen til Whistleblower ordningen via denne portal: <http://nuna-law.gl/qeqqata>.

Om hvad/hvem der kan rapporteres om/til, kan findes her: [Qeqqata Kommunia Intranet > Direktionen > Stabsfunktion > Whistleblowerportal Qeqqata Kommunia](#).

Dato: 27/10-23



Malik Berthelsen
Borgmester

Dato: 30/10-23



Juliane Henningsen Heilmann
Kommunaldirektør