

Best practice -
forebyggelse
af krænkende
adfærd på 4
niveauer.

Niveau	Indsats
Individ	Hav mere end en kanal hvor ansatte kan henvende sig, mulighed for fortrolige 1: 1 samtaler.
Gruppe	Dialogmøder, whistle blower-ordning, kollegastøtteprogrammer.
Ledelse	Signaler at krænkende adfærd er uacceptabelt, hold dialogen om arbejdsmiljø i gang, grib ind/gå forrest, kend sanktionsmuligheder. Bevar alle parters værdighed.
Organisation	Krænkelsespolitik (retningslinjer & procedurer), APV eller trivselsmålinger.

7 konkrete forslag til forebyggelse af krænkende handlinger

- 1. Nultolerance fra ledelsens side.** Ledelsen bør melde klart ud, at krænkende handlinger ikke tolereres. At det er et problem for hele organisationen, hvis det opstår. Og at ledelsen i så fald forpligter sig til at håndtere situationen.
- 2. Klar definition af krænkende adfærd.** Handlingsplanen bør indeholde en klar definition af, hvad der opfattes som krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.
- 3. Klare retningslinjer fra ledelsen.** Ledelsen bør udarbejde klare formelle retningslinjer for, hvordan den vil forebygge, at sager om seksuel chikane opstår.
- 4. Introduktion til nye medarbejdere.** Ved onboarding af nye medarbejdere kan virksomheden introducere, hvordan den arbejder med at forebygge og håndtere, at sager om seksuel chikane opstår. Der bør være særlig fokus på udvalgte målgrupper, fx nyansatte og unge medarbejdere.
- 5. Årligt punkt i SU.** Seksuel chikane kan indgå på dagsordenen til SU-møder. En årlig gennemgang af tiltag med seksuel chikane vil have en forebyggende effekt og sikre, at det er legitimt at gå til sin leder eller andre, hvis man oplever eller er vidne til chikane.
- 6. Løbende dialog på arbejdspladsen .** Åben og løbende dialog om seksuel chikane til fx teammøder, ledermøder og lign. fora, vil bidrage til at skabe en kultur, som sætter fokus på, hvad ordentlig adfærd er på en arbejdsplads. Det kan være nyttigt, at den øverste ledelse jævnligt kommunikerer virksomhedens holdning om krænkende adfærd.
- 7. Kompetenceudvikling.** Det bør sikres, at relevante ledere har de rette kompetencer, så de kan håndtere og forebygge krænkende handlinger. Det kan også være nyttigt at klæde medarbejdere på til at give feedback – både af faglig og relationel karakter – så de har mod til at sige fra over for grænseoverskridende adfærd.