



BHS LOGISTICS
PASSION FOR SOLUTIONS - SINCE 1946



BHS LOGISTICS
PASSION FOR SOLUTIONS - SINCE 1946

PERSONALEPOLITIK MOD SEKSUEL CHIKANE



INDHOLD

1.	FORMÅL	3
2.	DEFINITION AF SEKSUEL CHIKANE	3
3.	VIRKSOMHEDENS HOLDNING TIL SEKSUEL CHIKANE	3
4.	ADFÆRD PÅ ARBEJDSPLADSEN	3
5.	HVORDAN HÅNDBTERER DU SEKSUEL CHIKANE?.....	4
6.	INDGRIBEN OG OPFØLGNING – HVEM HJÆLPER DIG?	4
7.	SAMARBEJDSUDVALGET.....	5
8.	ARBEJDSMILJØORGANISATIONEN.....	5
9.	HVAD SKAL DU GØRE, HVIS DU SER ANDRE UDØVE SEKSUEL CHIKANE?	5
10.	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 i BHS Logistics trives og føler sig trygge.

Det er vigtigt for BHS Logistics at opstille nogle personalepolitiske retningslinjer for seksuel chikane af forebyggende årsager og for at bidrage til den gode omgangstone.

2. DEFINITION AF 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 forbudt at udøve enhver form for seksuel chikane hos BHS Logistics, og overtrædelse heraf kan medføre ansættelsesretlige sanktioner for krænkeren, herunder advarsel, afskedigelse eller bortvisning.

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. VIRKSOMHEDENS HOLDNING TIL SEKSUEL CHIKANE

Virksomheden anser enhver form for seksuel chikane for uacceptabel.

Det er vigtigt for BHS Logistics 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 kan ingen former for seksuel chikane tolereres.

4. ADFÆRD PÅ ARBEJDSPLADSEN

Hos BHS Logistics er det vigtigt, at samarbejdet foregår på en professionel og respektfuld måde, således at alle føler sig tilpas.

I BHS Logistics 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 i BHS Logistics er derfor overholdelse af denne og øvrige personalepolitikker.



5. HVORDAN HÅNDTERER DU SEKSUEL CHIKANE?

Alle medarbejdere hos BHS Logistics bør sige fra, hvis deres grænser bliver overskredet. Det skal klart meldes ud over for en eventuel chikanør, at man ikke bryder sig om de uønskede handlinger.

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.

5.1. Vidne til chikane

På samme vis skal medarbejdere hos BHS Logistics, der bliver vidner til sexchikane, sørge for tydeligt at sige fra over for chikanøren og støtte den, det går ud over. Det er vigtigt, at der kollegialt bakkes op om den ramte og gives hjælp til at sige fra.

Se yderligere herom i politikens afsnit 9.

5.2. Eksterne

Hvis en medarbejder oplever chikane fra eksterne parter, såsom kunder og samarbejdspartnere, skal medarbejderen og vidner til chikane sørge for at sige fra og herefter give besked til ledelsen om hændelsesforløbet.

Ledelsen kan alt efter den konkrete situation vælge forskellige sanktioner som eksempelvis omplacering, kontakte samarbejdspartneren med henblik på at få stoppet chikane, at afslutte samarbejdsforholdet eller andet.

5.3. Forløbet

Stopper chikane ikke øjeblikkeligt, når medarbejderen siger fra, skal enten den krænkede medarbejder eller vidner til krænkelsen rette henvendelse til enten nærmeste leder, HR, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten.

Hvis du er i tvivl om, hvorvidt det, du oplever, er sexchikane, så kontakt HR på mail hr@bhslogistics.dk, tlf. 56931503 eller personligt, så bliver du hjulpet videre med, hvordan du skal håndtere situationen.

6. INDGRIBEN OG OPFØLGNING – HVEM HJÆLPER DIG?

Hvis der opstår klager/anklager, som beskrevet i denne politik, vil ledelsen sørge for at gribe ind.

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 chikane har fundet sted.
- (b) forholder denne beskrivelse for vedkommende, som klagen er rettet imod, med henblik på at afklare, om han/hun har samme syn på sagen.
- (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 at holde sig for øje, at alle involverede parter har ret til en saglig og fair behandling.



Ledelsen vil naturligvis udvise den nødvendige diskretion og beskyttelse af de involveredes værdighed og privatliv.

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. SAMARBEJDSUDVALGET

Samarbejdsudvalget drøfter løbende samarbejdsklimaet i BHS Logistics herunder eventuelle behov for justeringer i denne politik samt behov for at iværksætte nye tiltag, der kan styrke forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen.

Samarbejdsudvalget drøfter ikke konkrete sager om seksuel chikane. Er der problemer relateret til seksuel chikane i virksomheden, vil drøftelser i Samarbejdsudvalget være centreret om principperne for forebyggelse og håndtering samt om iværksættelse af aktiviteter, der styrker forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen.

Hvis arbejdspladsvurderinger (APV) eller andre trivselsundersøgelser afdækker forekomst af seksuel chikane, vil Samarbejdsudvalget i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen drøfte behovet for at gennemføre målrettede aktiviteter med det formål at styrke den generelle forebyggelse af seksuel chikane i virksomheden.

8. ARBEJDSMILJØORGANISATIONEN

Arbejdsmiljøorganisationen har til opgave at bidrage til et sikkert, sundt og chikanefrit arbejdsmiljø. I det daglige betyder det, at de enkelte arbejdsmiljøgrupper er særligt opmærksomme på, om ledere og medarbejdere overholder regler og politikker for acceptabel adfærd inden for den del af virksomheden, som den pågældende arbejdsmiljøgruppe dækker. Arbejdsmiljøgrupperne har også i det daglige til opgave at fremme en virksomhedskultur, som er chikanefri.

Arbejdsmiljøorganisationen udfører desuden arbejdspladsvurderinger (APV), herunder det praktiske arbejde med kortlægning, vurdering, handlingsplan og opfølgning.

Hvis arbejdspladsvurderinger afdækker, at en eller flere medarbejdere oplever, at der finder seksuel chikane sted i virksomheden, vil arbejdsmiljøorganisationen sammen med Samarbejdsudvalget drøfte behovet for at iværksætte tiltag, der kan styrke forebyggelsen.

Arbejdsmiljøorganisationen gennemfører med jævne mellemrum en arbejdsmiljødrøftelse, hvor tilrettelæggelsen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år fastlægges, herunder hvordan samarbejdet konkret skal foregå.

Ligeledes vil der i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen efter behov drøftes planer for nye forebyggende indsatser.

9. 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.

Det er også 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 HR eller nærmeste leder, så der kan gribes ind med det samme.

10. HVAD ER KONSEKVENSERNE AF SEKSUEL CHIKANE?

Alt afhængigt af den konkrete sag vil ledelsen vurdere, om den krænkende skal ansættelsesretligt sanktioneres ved eksempelvis en skriftlig advarsel, omplacering, opsigelse eller bortvisning.

Herudover kan den krænkede tilbydes 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.