

Politik vedr. håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd på Gimle

1. FORMÅL

- 1.1. Formålet med politikken er at fastlægge procedurer for håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd på Gimle.
- 1.2. Gimle accepterer ikke krænkende adfærd, herunder seksuel chikane, mobning, vold eller voldelig adfærd.
- 1.3. Politikken omfatter alle Gimles ansatte og frivillige.
- 1.4. Foruden politikken har Gimles et Code of Conduct, der beskriver de normer og retningslinjer, vi er blevet enige om at følge i vores adfærd, handlinger og tilgang til at drive kulturhus og spillested.

2. MÅLSÆTNING

- 2.1. Krænkende og grænseoverskridende adfærd tolereres ikke på Gimle og skal forebygges og håndteres hurtigt, men grundigt.
- 2.2. På Gimle har vi et fælles ansvar for at forhindre og stoppe krænkende adfærd, uanset hvem krænkeren er.
- 2.3. Alle medarbejdere og frivillige på Gimle skal vide, hvordan de håndterer krænkende adfærd og skal kende til deres handlemuligheder.

3. DEFINITION

- 3.1. Der er tale om krænkende adfærd, når en eller flere personer groft udsætter andre personer for adfærd og/eller handlinger, der opfattes som nedværdigende eller ydmygende.
- 3.2. Krænkende adfærd er altså en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane, voldelig adfærd og andre krænkelser, som kan forekomme på eller i forbindelse med arbejdet.
- 3.3. Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter andre personer for uønsket adfærd, der opfattes som sårende eller nedværdigende. Det kan være bagtalelse, udelukkelse fra fællesskabet, latterliggørelse, ignorering mv. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er derimod ikke mobning.
- 3.4. Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer udsætter andre for uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan eksempelvis være uønskede berøringer,

bemærkninger eller kommentarer, sjofle vittigheder, opfordringer til seksuelt samkvem eller visning af pornografisk materiale.

- 3.5.** Der er tale om voldelig adfærd, når en eller flere personer udsættes for fysisk eller psykisk vold. Det kan være trusler, overfald, fjendtlighed, spyt eller ydmygelse.

4. RETNINGSLINJER

4.1. Som krænket

- 4.1.1. Du har ikke pligt til at tåle nogen form for nedværdigende, grænseoverskridende eller ikke-professionel adfærd hverken fra ledere, kolleger eller frivillige.
- 4.1.2. Hvis du bliver udsat for krænkende adfærd, skal du hurtigst muligt sige fra over for den adfærd, som du ikke ønsker. Det er vigtigt at sige fra, idet den, der krænker, ofte giver udtryk for, at han/hun opfattede situationen på en anden måde end den krænkede, og at den udviste adfærd var accepteret.
- 4.1.3. Hvis du siger fra, skal den, du siger fra overfor, respektere dette. Det gælder også, selv om han/hun synes, at der er tale om uskyldig adfærd, eller at det bare er for sjov.
- 4.1.4. Søg hjælp hos din leder eller hos en tillidsperson, hvis krænkelsen fortsætter efter du har sagt fra (se dog punkt 5.2).
- 4.1.5. Der er ofte forskellige forklaringer på, hvad der er sket, og det er derfor vigtigt at du ikke sletter eventuelle beviser for den krænkelse, som du er blevet udsat for, herunder SMS'er, e-mails, billeder, talebeskeder m.m.

4.2. Som kollega eller medfrivillig

- 4.2.1. Hvis du bliver vidne til krænkende adfærd, skal du ikke forsøge at undgå situationen, men derimod sige tydeligt fra over for den, der krænker.
- 4.2.2. Du skal støtte den, som krænkelsen går ud over. Din opbakning kan være afgørende for, at den krænkede kommer godt igennem forløbet.
- 4.2.3. Du kan tage en samtale med den formodede krænker med henblik på at få den uønskede adfærd bragt til ophør. En sådan samtale skal dog kun tages, hvis den krænkede part ønsker dette.
- 4.2.4. Hvis du oplever, at den krænkende adfærd fortsætter, efter der er blevet sagt fra, skal du oplyse forholdet til din leder eller frivilligkoordinatoren. Inden du bringer sagen videre, skal du dog sikre dig, at den krænkede er indforstået med dette.

4.3. Som arbejdsmiljørepræsentant

- 4.3.1. Som arbejdsmiljørepræsentant skal du reagere hurtigt ved mistanke eller information om krænkende adfærd. Det vigtigste er at opsøge og hjælpe den krænkede. Vær opmærksom på, at krænkende adfærd kan være den

bagvedliggende årsag, hvis en kollega opfører sig underligt, ofte melder sig syg eller lignende.

- 4.3.2. I nogle tilfælde kan problemet løses med en samtale, særligt hvis den formodede krænker har haft en anden opfattelse af situationen. Dette afhænger i høj grad af, hvor grov krænkelsen har været, og hvor længe den har stået på.
- 4.3.3. I alle andre tilfælde, som ved utvetydig seksuel chikane, voldelig adfærd eller andre grove forhold, skal du hurtigst muligt melde krænkelsen til ledelsen.
- 4.3.4. Hvis det er nødvendigt, skal du ligeledes bistå ledelsen med at afdække, hvad, hvordan og hvornår krænkelsen skete.

4.4. Som leder

- 4.4.1. Som leder skal du altid tage det alvorligt, hvis du modtager en anmeldelse om seksuel chikane, mobning, vold eller anden krænkende adfærd på arbejdspladsen eller i forbindelse med arbejdets udførelse.
- 4.4.2. Du skal udtrykke din klare holdning imod krænkende adfærd og straks iværksætte en procedure, der kan afklare sagen og/eller bringe den uønskede adfærd til ophør.

4.5. Som medlem af frivilligrådet

- 4.5.1. Som medlem af frivilligrådet (Dvs. medlem af bestyrelsen i foreningen Gimle), skal du altid tage det alvorligt og reagere hurtigt, hvis du modtager en henvendelse eller anmeldelse om seksuel chikane, mobning, vold eller anden krænkende adfærd på arbejdspladsen eller i forbindelse med arbejdets udførelse.
- 4.5.2. Som medlem af Frivilligrådet repræsenterer du Gimles frivillige og er deres samlede talerør til Gimles ledelse, men du har derudover ingen særlige forpligtelser eller ansvar for håndtering eller forebyggelse af krænkende adfærd, ud over dem, som er beskrevet i punkt i 4.2.
- 4.5.3. Du kan tage en samtale med den formodede krænker med henblik på at få den uønskede adfærd bragt til ophør. En sådan samtale skal dog kun tages, hvis den krænkede part ønsker dette.
- 4.5.4. I tilfælde, hvor der er tale om utvetydig seksuel chikane, voldelig adfærd eller andre grove forhold, skal du hurtigst muligt melde krænkelsen til Gimles ledelse.

4.6. Som frivilligkoordinator

- 4.6.1. Som frivilligkoordinator skal du reagere hurtigt ved mistanke eller information om krænkende adfærd blandt Gimles frivillige.
- 4.6.2. I nogle tilfælde kan du tage en samtale med den formodede krænker med henblik på at få den uønskede adfærd bragt til ophør.

- 4.6.3. I tilfælde, hvor der er tale om utvetydig seksuel chikane, voldelig adfærd eller andre grove forhold, skal du hurtigst muligt melde krænkelsen til ledelsen.

4.7. Som afviklingsansvarlig

- 4.7.1. Som afviklingsansvarlig er du nærmeste leder for frivillige på vagt til Gimles arrangementer. Du skal derfor, jfr. punkt 4.4, altid tage det alvorligt, hvis du modtager en anmeldelse om seksuel chikane, mobning, vold eller anden krænkende adfærd på arbejdspladsen eller i forbindelse med arbejdets udførelse.
- 4.7.2. Se også punkt 4.2 og 4.4.

5. PROCEDURE

- 5.1. Hvis du har været udsat for eller vidne til krænkende adfærd, skal du oplyse det til din leder, din arbejdsmiljørepræsentant, frivilligrådet eller frivilligkoordinatoren medmindre der er tale om en misforståelse eller et enkeltstående forhold.
- 5.2. Er krænkelsen foretaget af spillestedslederen, kan du også kontakte Fonden Gimles bestyrelsesleder eller vicebestyrelsesleder.
- 5.3. Proceduren vil herefter være, at arbejdsmiljørepræsentanten, Gimles spillestedsleder eller frivilligkoordinatoren taler med den, der har oplyst om forholdet, den krænkede vidner og den påståede krænker for at afklare sagen.
- 5.4. Beslutninger om afskedigelse og andre sanktioner mod ansatte og frivillige, træffes af Gimles spillestedsleder.
- 5.5. Det kan være nødvendigt at inddrage flere i samtalerne. F.eks. Gimles frivilligkoordinator, arbejdsmiljørepræsentant eller Frivilligrådet. Dette kan dog kun ske efter accept af den krænkede, med mindre der er tale om egentligt strafbare forhold, som vil blive håndteret derefter.
- 5.6. Er krænkelsen foretaget af et medlem af frivilligrådet, herunder også frivilligrådets ledere, håndteres sagen af spillestedslederen.
- 5.7. Er krænkelsen foretaget af en afviklingsansvarlig, håndteres sagen af spillestedslederen.
- 5.8. Er krænkelsen foretaget af spillestedslederen, håndteres sagen af Fonden Gimles bestyrelse.

6. SANKTIONER

- 6.1. Hvis det viser sig, at der foreligger krænkende adfærd, skal ledelsen iværksætte passende sanktioner over for krænkeren.
- 6.2. Grove tilfælde af krænkende adfærd bør føre til afskedigelse, eksklusion eller bortvisning af den, der krænker.
- 6.3. I mindre grove tilfælde kan der blive tale om en påtale eller advarsel.

- 6.4.** Ubegrundede beskyldninger kan medføre sanktioner, herunder afskedigelse eller bortvisning af den, der er fremkommet med beskyldninger om krænkende adfærd.

7. KOMMUNIKATION

- 7.1.** Behandling af sager om krænkende adfærd foregår altid i fuld fortrolighed, blandt de involverede parter. Rygter og misinformation skal undgås.
- 7.2.** Ved afskedigelse, eksklusion og bortvisning af ansatte og frivillige orienteres relevante medarbejdere og frivillige. Dog uden at dele detaljer om sagen - herunder den krænkedes identitet og den krænkende adfærds karakter.

8. AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER

- 8.1.** Gimle vil arbejde for, at ledere og medarbejdere uddannes i at forebygge krænkende adfærd.
- 8.2.** Gimle gør opmærksom på, at Arbejdstilsynet har en hotline på telefon 70 22 12 80, hvis du er i tvivl om, hvordan du skal håndtere en given situation eller ønsker at være anonym.
- 8.3.** Der henvises også til Gimles Code of Conduct.

9. SPØRGSMÅL

- 9.1.** Spørgsmål til politikken kan rettes til Gimles direktør/spillstedesleder.