

Vejledning om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Denne vejledning omhandler *krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*, mellem medarbejdere eller mellem leder og medarbejder i Aabenraa Kommune. Ved krænkende handlinger udført af borgere og/eller pårørende, er der – i Arbejdstilsynets betydning – tale om vold¹. Her anvendes Aabenraa Kommunes "Vejledning om forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold."

Formål

I Aabenraa Kommune er vi et sundt og aktivt fællesskab, fordi fysisk og mental sundhed på mange måder er kernen i det gode liv². I Aabenraa Kommune skaber vi gode rammer igennem samarbejde, sikkerhed og rummelighed, fordi det skal være sikkert og sundt for alle at gå på arbejde³. Vi accepterer hinandens forskelligheder, og vi taler med hinanden og ikke om hinanden. Vi tolererer ikke krænkende handlinger af nogen art, herunder mobning og seksuel chikane.

Alle har derfor ret og pligt til at reagere og gøre opmærksom på, når ledere eller medarbejdere udviser krænkende adfærd. Samtidigt har vi hver især ansvar for selv at medvirke til at forebygge eller løse situationer præget af krænkelse, mobning, konflikt eller seksuel chikane. Ved mistanke om krænkende adfærd har nærmeste leder ansvaret for at handle.

Lovgivning

Den specifikke lovgivning i forhold til krænkelse om mobning og seksuel chikane er nedenstående paragraffer i arbejdsmiljøloven og i ligestillingsloven.

Arbejdsmiljøloven beskytter ansatte og skal sikre, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. I forhold til mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen står der i bekendtgørelse om arbejdets udførelse jf. §9 a: "*Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane*".

Ligestillingsloven skal sikre, at mænd og kvinder ikke forskelsbehandles på arbejdspladsen. I §1, stk. 6 står der: "*Der foreligger sexchikane, når der udvises uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima*".

¹ Arbejdstilsynet: *Ved arbejdsrelateret vold forstås, at borgere udsætter ansatte eller arbejdsgiver for fysisk vold i form af angreb mod legemet eller for psykisk vold i form af trusler eller anden krænkende adfærd*, <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/> At-vejledning D.4.3-5

² *Det Gode Liv*, Aabenraa Kommunes udviklingsstrategi 2035 side 32

³ *Strategiplan for MED og arbejdsmiljø 2021 – 2023*, Bæredygtigt arbejdsmiljø, side 7

Ligestillingsloven har bindende regler om seksuel chikane. Ifølge loven er seksuel chikane ulovlig kønsdiskrimination, som arbejdsgiveren har ansvaret for ikke finder sted.

Definitioner af krænkende handlinger

Aabenraa Kommune anvender Arbejdstilsynets definitioner som følger Arbejdstilsynets vejledninger - <https://at.dk/regler/at-vejledninger/krænkende-handlinger-4-3-1/> , der beskriver, hvordan reglerne i arbejdsmiljø- og ligestillingsloven skal fortolkes. Derudover har Arbejdstilsynet udarbejdet en spørgeguide <https://at.dk/media/5065/spoer-geguide-krænkende-handlinger.pdf> specifikt i forhold til mobning og seksuel chikane.

Arbejdstilsynets definition af krænkende handlinger: *"Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle⁴."*

Krænkende handlinger af seksuel karakter definerer Arbejdstilsynet som alle former for uønsket seksuel opmærksomhed.

Arbejdstilsynets definition af krænkende handlinger i form af mobning: *"Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem".*

Arbejdstilsynet uddyber videre: *"Det, der endvidere adskiller mobning fra andre måder at krænke på, er, at det altid er den eller de samme personer eller grupper af personer, der systematisk udsættes for de krænkende handlinger. Ligesom det ofte er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger⁵."*

Disciplinære sanktioner

Krænkelser, mobning og seksuel chikane er uacceptabel adfærd i Aabenraa Kommune og betragtes på lige fod med andre tjenestelige forseelser.

Fremgangsmåde – forebyggelse, identifikation og håndtering

Forebyggelse af krænkende handlinger

Krænkelser, mobning og seksuel chikane forebygges gennem opmærksomhed på hinandens trivsel. Det er leders ansvar men en fælles opgave på arbejdspladsen. Personaleledere har et særligt ansvar for at håndtere konflikter, så de ikke udvikler sig til mobning – tidligt intervention skal tilstræbes. Erfaringer fra arbejdspladser tyder på, at selve det at tale om, hvad mobning og seksuel chikane er, kan forebygge, at det opstår og udvikler sig.

⁴ At-vejledning 4.3.1, februar 2019 side 2

⁵ At-vejledning 4.3.1, februar 2019 side 3

Undersøgelser viser, at følgende kan virke forebyggende på udvikling af krænkende adfærd, mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen:

- Medarbejderne har mulighed for at deltage i beslutningsprocesser omkring deres daglige arbejde
- Der er løbende dialog med henblik på at afklare roller og ansvar
- Ledelsen giver klar information om fremtidige forandringer, og hvad forandringerne betyder og indebærer
- Der skabes fælles forståelse blandt medarbejderne for, at de har forskellige kompetencer, som supplerer hinanden i løsningen af kerneopgaven.

Dialog mellem leder og medarbejdere om arbejdsopgaver, ansvar og gensidige forventninger mindsker oplevelsen af rolleklarhed og øger oplevelsen af kontrol, hvilket er medvirkende til at fremme trivsel og samarbejde på arbejdspladsen.

Identifikation af krænkende handlinger

Problemer med krænkelse, mobning og seksuel chikane kan identificeres ved hjælp af følgende data:

- Personlige henvendelser om krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane samt henvendelser fra vidner til krænkende adfærd
- Observationer og dialoger i hverdagen
- Omsorgssamtaler og sygefravær
- MUS, GRUS og LUS-samtaler
- Trivselsundersøgelsen i Aabenraa Kommune

Håndtering af krænkende handlinger

Medarbejder

Hvis du bliver udsat for krænkende handlinger, er det vigtigt, at du straks og tydeligt reagerer over for den/dem, du føler dig krænkede af. Hvis det ikke er muligt for dig, skal du søge støtte og hjælp til at stoppe krænkelse.

- Du kan rette henvendelse til din nærmeste leder, hvis denne ikke er involveret i de krænkende handlinger
- Du kan rette henvendelse til din arbejdsmiljøleder, din arbejdsmiljørepræsentant eller din tillidsrepræsentant, hvis de ikke er involveret i de krænkende handlinger
- Du kan rette henvendelse til din faglige organisation
- Du kan bruge Whistleblowerordningen, når du har forsøgt de andre løsninger

Vidner til mobning eller seksuel chikane

Bliver du som kollega vidne til mobning eller seksuel chikane, er det vigtigt, at du reagerer. Du kan gribe ind, mens det sker, men føler du dig ikke klædt på til dette, eller er du bange for at blive det næste offer, er det vigtigt, at du handler ved f.eks. at

- Lytte til din kollega, som føler sig mobbet
- Gå til nærmeste leder

- Gå til din arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant

Ved ikke at reagere, legitimerer du de krænkende handlinger, og det er med til at forstærke den krænkedes følelse af at være isoleret og udstødt.

Leder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant

Ledere har et særligt ansvar for at sikre et godt psykosocialt arbejdsmiljø inden for deres ledelsesområde og er forpligtet til at reagere på en viden om krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane.

Når du som leder, arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant bliver bekendt med, at der er en problematik omkring krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane, er der en række forhold, som du skal være opmærksom på:

- Tag altid medarbejderens oplevelse alvorligt
- Inddrag de relevante parter, dvs. hvis du er leder, skal arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant inddrages, så I sammen kan lægge en plan for håndtering af problematikken.
- Foretag en afdækning f.eks. via interview. Inddrag alle parter inklusiv eventuelle vidner. Det er vigtigt at foretage en upartisk undersøgelse. Alle involverede skal opleve, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. Derfor er det vigtigt, at der ikke drages konklusioner undervejs. Det kan anbefales at gøre brug af Arbejdstilsynets spørgeguide om krænkende handlinger <https://at.dk/me-dia/5065/spoergeguide-kraenkende-handlinger.pdf>
- Få parterne – herunder eventuelle vidner – til at beskrive det faktiske hændelsesforløb i stedet for at fremføre beskyldninger og vurderinger af den anden parts personlige egenskaber og opførsel. Det er vigtigt, at der bliver taget vare på alle parter integritet; den krænkende og den/de, der anklages for at udøve krænkende handlinger.
- Vær opmærksom på, at den krænkede kan være sårbar og i krisetilstand. Et centralt karakteristika ved mobning er, at den enkeltes selvværd undergraves. Man kan få en usammenhængende historie, hvor den krænkede undskylder og negliger hændelserne. En typisk fejltagelse er at tillægge mobberens historie større værdi end den krænkedes og bortforklare mobningen med henvisning til den krænkedes skrøbelige og psykiske tilstand og private forhold.
- Bevar fokus på opgaven, som går ud på at få undersøgt, om der har fundet handlinger sted, som den ene part opfatter som krænkende og svære at forsvare sig imod. Det er disse handlinger man som leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant skal finde ind til, afdække og handle på. Her vil man ofte opleve en trang til at finde den objektive sandhed. Typisk vil der dog være lige så mange opfattelser af hændelserne, som der er personer involveret. Derfor er det nødvendigt, at du som leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant søger sparring i forløbet, således at du bliver ved med at være i stand til at rumme de modstridende udsagn, og ikke vælge én parts historie og gør denne til den objektive sandhed.
- Søg enkle og praktiske løsninger, hvor det er muligt. Der er et kort og et langt sigte. Parterne kan f.eks. flyttes fra hinanden som en kortsigtet løsning. At få afdækket og ændret på de organisatoriske omstændigheder, der har muliggjort, at mobning/krænkelser kunne finde sted kræver en mere langsigtet indsats.
- Lederen er forpligtet til at følge op på processer vedrørende krænkende handlinger.

Anmeldelse af krænkende handlinger som arbejdsskader

Krænkende handlinger kan medføre en arbejdsskade enten i form af en arbejdsulykke eller en arbejdsbetinget lidelse (erhvervssygdom).

En enkeltstående krænkende handling, der har medført fysisk eller psykisk personskade, er en arbejdsulykke, og skal anmeldes til Arbejdstilsynet som en arbejdsulykke. Anmeldelsen sker via A-skade i SafetyNet. I Aabenraa Kommune skal anmeldelsen ske senest 10 dage efter hændelsen er sket.

Konstaterede eller mistænkte arbejdsbetingede lidelser skal også anmeldes. I modsætning til en arbejdsulykke har ledelsen ikke pligt til at anmelde en arbejdsbetinget lidelse. Det har egen læge.