



Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger - herunder mobning og seksuel chikane



Forord

I Fredensborg Kommune skal der være et godt psykisk arbejdsmiljø og ingen skal udsættes for krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet.

I Fredensborg Kommune betragtes krænkende handlinger som et arbejdsmiljøproblem, og det forventes, at alle arbejdspladser arbejder med forebyggelse samt at alle ansatte ved, hvordan de skal forholde sig, hvis de oplever eller bliver vidne til en krænkende handling.

Som ansat skal man opleve at blive hørt, hvorfor tillid og åbenhed omkring det at dele oplevelser af krænkende handlinger, er væsentlig. Enhver medarbejder kan kontakte sin nærmeste leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Er dette ikke muligt, kan man kontakte lederens leder eller kommunens forhandlingschef. Desuden har kommunen en whistleblower ordning, hvor du har mulighed for at indberette alvorlige forseelser.

Denne vejledning er skrevet til dig som leder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant til brug i jeres arbejde med at skabe synlighed, ensartethed og sammenhæng i arbejdet med at forebygge og håndtere mobning og seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed på kommunens arbejdspladser.

Kim Herlev Jørgensen
Kommunaldirektør

Birgitte Petersen
Næstformand i hovedudvalget

Udarbejdet: Oktober 2018. Senest revideret december 2020

Formålet med vejledningen

Med denne vejledning lægges der op til, at der på alle arbejdspladser er åbenhed og en fælles tilgang til at tale om mobning og seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. På arbejdspladsen skal der være en fælles viden om udfordringer, der kan være gældende for netop deres fagområde. Ud over fælles viden skal der ligeledes være de rette kompetencer til at forebygge og håndtere situationer på arbejdspladsen.

Fredensborg Kommune har nul-tolerance overfor krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed mellem kommunens ansatte.

Mobning og seksuel chikane kan finde sted på alle arbejdspladser og derfor har Fredensborg Kommune til stadighed fokus på området, og på værktøjer, der kan hjælpe kommunens arbejdspladser i deres arbejde med at håndtere og forebygge mobning og seksuel chikane. I samarbejde med MED-organisationen sikres det, at arbejdet på området afspejler det behov, der er.

Årsagen til at vejledningen omhandler både mobning og seksuel chikane skyldes den store sammenhæng, der er imellem dem. Seksuel chikane kan således defineres som mobning, hvor handlingerne har seksuel karakter.

Det er også vigtigt at gøre opmærksom på, at handlinger med karakter af mobning eller seksuel chikane fra borgere/brugere skal håndteres som vold og trusler jf. kommunens vejledning om forebyggelse og håndtering af vold og trusler, og ikke skal håndteres som beskrevet i denne vejledning om forebyggelse og håndtering af mobning og seksuel chikane.

Viden om emnet og åbenhed på arbejdspladsen

Der eksisterer mange myter om mobning og seksuel chikane. Derfor er det nødvendigt med viden om, hvad mobning og seksuel chikane er, og hvordan det håndteres. Den bedste måde at forebygge mobning og seksuel chikane er ved at kombinere viden om emnet med information og en åben diskussion på arbejdspladsen.

Det handler om, at den enkelte arbejdsplads må udvikle en organisationskultur med normer og værdier, som aktivt modvirker mobning, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. Det kræver, at arbejdspladsen har klare og synlige værdier og holdninger, som formidles både i målsætninger, regler og i praktisk handling. Det er ledelsens ansvar i et tæt samarbejde med MED, at dette er en del af arbejdsmiljøet.

Når vi i dagligdagen arbejder med krænkende handlinger, skelner vi imellem mobning, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. Det er grovheden eller varigheden af krænkelserne, der er afgørende for om de kan defineres som mobning, seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed.

I Fredensborg Kommune følger vi Arbejdstilsynets definition på mobning og seksuel chikane.

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. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning.

Ofrenes oplevelse af de krænkende handlinger er et centralt aspekt i mobning. Det er derfor uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke offeret. Det betyder dog noget for ofrenes oplevelse af mobningen, om der er tale om ond vilje eller ej.

Mobning kan udøves af både kolleger og ledere. Selv om mobning mellem kolleger er mere udbredt, opleves mobning udøvet af en leder tilsyneladende som ekstra belastende. Det skyldes den magt, der kan lægges bag krænkelsen, og at det ikke er muligt at få lederens opbakning og hjælp. Også underordnedes mobning af ledere kan forekomme.

Man kan skelne mellem rovmobning og konfliktmobning.

Rovmobning

Der er tale om rovmobning, når ofrene ikke har gjort noget, som kan fremkalde "mobbernes" adfærd. Det kan fx være tilstrækkeligt, at ofrene tilhører en bestemt minoritetsgruppe på arbejdspladsen, fx på grund af deres køn, alder eller etniske oprindelse. I forbindelse med rovmobning er der således typisk tale om, at ofrene har en særlig udsat position på arbejdspladsen og derfor udpeges som syndebukke.

Et eksempel på rovmobning er, når ledere eller kolleger udøver krænkende handlinger over for ansatte, som af mobberne anses for at have lavere anseelse og lav indflydelse. Også seksuel chikane kan være et eksempel på rovmobning.

Konfliktmobning

Konfliktmobning er resultatet af en uløst konflikt mellem to eller flere parter på arbejdspladsen. Der kan fx opstå konflikter omkring arbejdets organisering, omstillingsprocesser og kulturforskelle. Konflikter findes på alle arbejdspladser og kan udvikle sig til alvorlige personkonflikter, hvis de ikke bliver løst. I sådanne tilfælde sker der typisk det, at en konflikt over tid mere og mere kommer til at handle om parterne som personer frem for om konfliktens oprindelige indhold. Parternes negative følelser for hinanden forstærkes, efterhånden som konflikterne udvikler sig.

Eksempler på mobbehandlinger.

Mobning består af krænkende handlinger. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle i bestemte situationer. Mobning kan fx omfatte disse handlinger:

- Tilbageholdelse af nødvendig information

- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod ofrene eller kritik af deres privatliv
- Skældud og latterliggørelse
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ofrenes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering eller umyndiggørelse, fx på grund af alder eller køn
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder.

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

Seksuel chikane

Seksuel chikane er en særlig form for mobning, hvor mobhandlingerne er af seksuel karakter. Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende. I de fleste tilfælde udøves seksuel chikane af mænd over for kvinder, men det er vigtigt at være opmærksom på, at mænd også kan udsættes for seksuel chikane.

Eksempler på seksuel chikane

Typiske handlinger i forbindelse med seksuel chikane er:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.
- Visning af pornografisk materiale

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

Uønsket seksuel opmærksomhed

Krænkelser i form af uønsket seksuel opmærksomhed er enhver uønsket seksuel tilnærmelse eller adfærd, der krænker, ydmyger eller skræmmer en medarbejder eller den almindelige værdighed på arbejdspladsen. Uønsket seksuel opmærksomhed kan være i form af handlinger der ligner dem, der er beskrevet under seksuel chikane. Til forskel fra seksuel chikane kan krænkelser i form af uønsket seksuel opmærksomhed bestå af enkeltstående eller mindre grove handlinger.

Vurdering af krænkelse i form af mobning, seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed

Det er svært at fastlægge en standard for, hvilke handlinger der er acceptable, og hvilke der ikke er. Hvad der er accepteret som almindelig kollegial adfærd på én arbejdsplads, kan blive opfattet som mobning på en anden. Mobning og seksuel chikane kan antage forskellige former i forskellige virksomhedskulturer. Derfor er det vigtigt at tage udgangspunkt i personens opfattelse af de handlinger, som vedkommende udsættes for. En nærmere undersøgelse bør afdække de faktiske handlinger og de øvrige involverede personers opfattelse af disse. Bagerst i denne vejledning er et eksempel på en sådan faktaundersøgelse.

Handling er altid påkrævet

Hvis undersøgelsen viser, at der er tale om krænkende handlinger skal der altid handles på det. Også selvom de ikke har en grovhed eller varighed som gør, at det kan betegnes som mobning eller seksuel chikane.

Hvis der er tale om mobning eller seksuel chikane på arbejdspladser vil der være ansættelsesretslige konsekvenser for mobberen i form af fx advarsler, forflyttelse, afskedigelse eller bortvisning. I alvorlige tilfælde kan der være tale om politianmeldelse og retslig forfølgelse.

I de tilfælde, hvor det på baggrund af en konkret vurdering skønnes, at krænkelse ikke kan betegnes som mobning eller seksuel chikane, men f.eks. uønsket seksuel opmærksomhed, kan der være behov for en adfærdskorrigerende samtale med krænkeren. Der kan også gives en advarsel, for at sikre, at adfærden stoppes.

I de tilfælde, hvor en hændelse fører til en advarsel, eller har andre ansættelsesretslige konsekvenser, skal det personalejuridiske team inddrages.

Forebyggelse

Krænkelser i form mobning, seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed kan opstå på alle arbejdspladser i alle brancher. Derfor bør ledelsen udtrykke klare holdninger omkring krænkelse.

Arbejdspladsvurderingen skal omfatte en vurdering af, om der forekommer krænkelse i form af mobning, seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen.

Nærmeste leder har et særligt ansvar for at sikre et godt psykosocialt arbejdsmiljø i deres afdeling. Det må derfor sikres, at lederne er i stand til at tage konflikter op og håndtere dem konstruktivt således, at de ikke fører til mobning og seksuel chikane.

Arbejdspladsen skal ikke lede efter mobbe- og chikanesager, men den skal tillade, at de kommer frem.

Viden om mobning og seksuel chikane

På HosFrede.dk er der links til både en række branchespecifikke og generelle materialer, der kan bruges i arbejdet med at forebygge og håndtere mobning og seksuel chikane.

I kan også søge hjælp og dele erfaringer hos andre af kommunens arbejdspladser, eller ved at kontakte arbejdsmiljøkonsulent Bo Saarde ([link](#)).

Alle arbejdspladser skal:

- bruge denne vejledning i deres arbejde med at forebygge mobning og seksuel chikane, samt håndtering af mobning og seksuel chikane, i de tilfælde hvor det forekommer.
- udfylde dette skema([link](#)), der beskriver hvem man kan henvende sig til hvis man oplever mobning eller seksuel chikane på arbejdspladsen. Det skal sikres, at de pågældende personer, der fremgår af skemaet er i stand til at håndtere disse henvendelser.
- forholde sig til spørgsmålet om forekomst af mobning og seksuel chikane når der udarbejdes APV.

På arbejdspladser, hvor APV'en viser at der er en forekomst af mobning eller seksuel chikane, skal ledelsen og de ansatte fx via arbejdsmiljøgruppen eller det lokale MED-udvalg, drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere mobning og seksuel chikane. De ansatte skal endvidere informeres om planlagte og trufne foranstaltninger.

Arbejdet med dette er som udgangspunkt en opgave for det lokale MED-udvalg eller arbejdsmiljøgruppe.

Undersøgelse af mobning og seksuel chikane

Er det mobning eller seksuel chikane? Undersøg sagen

Sager med mobning eller seksuel chikane er ikke altid entydige. Det kan ske, at en medarbejder anklager en anden for at mobbe eller chikanere, mens den anklagede ikke mener at have mobbet eller chikaneret. Derfor skal man foretage en såkaldt faktaundersøgelse af en anklage om mobning eller seksuel chikane. Faktaundersøgelsen er beskrevet nedenfor.

Når påstand står mod påstand

En faktaundersøgelse er en metode, som arbejdspladsen kan gribe til, når en sag om mobning er gået i hårdknude. Typisk fordi en medarbejder føler sig mobbet eller seksuelt chikaneret og anklager en anden for at mobbe eller chikanere, mens den anklagede finder anklagen urimelig og forkert.

Fastlæg procedure for mobbe-klager

Forudsætningen for en faktaundersøgelse af en klage over mobning eller seksuel chikane er, at virksomheden formulerer en procedure for klager over mobning og seksuel chikane, og for faktaundersøgelser.

Proceduren skal være formuleret i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladsen, fx i MED-udvalget.

Ledelsen skal være initiativtager til undersøgelse

Proceduren bør være, at det er ledelsen, som skal tage initiativ til en undersøgelse af, om en påstand om mobning eller seksuel chikane er rigtig. Undersøgelsen skal være uvildig og varetage begge parter rettigheder. Den skal på baggrund af interview med de involverede give den bedst mulige beskrivelse af, hvad der faktisk er sket.

Som en del af undersøgelsen vil der i de fleste sager også være behov for, at lederen eller en kontaktperson tager en samtale med personer, som har oplevet sig mobbede eller seksuelt chikaneret, som beskyldes for at mobbe eller seksuelt chikanere, eller som har oplevet andre blive mobbet eller seksuelt chikaneret

Faktaundersøgelse

Meningen med en faktaundersøgelse er at give ledelsen et gennearbejdet grundlag for at beslutte, hvad der skal ske. Både i forhold til de involverede personer og hele organisationen.

- Tag det altid alvorligt, hvis en ansat føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det.
- Udvis diskretion både over for ofre og de formodede mobbere. Drag ikke forhastede slutninger.
- Gør det klart, at mobning og seksuel chikane er en uacceptabel adfærd, som må ophøre med det samme.
- Inddrag alle parter - herunder eventuelle vidner. Det er vigtigt at foretage en upartisk undersøgelse. Alle involverede må føle, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. Det er kun naturligt, at der er forskellige opfattelser af en sag eller en konflikt. Vær forberedt på, at mobning og seksuel chikane kan virke stærkt nedbrydende, og at ofre kan have en forstyrret og unormal adfærd.
- Få parterne - herunder eventuelle vidner - til at beskrive det faktiske hændelsesforløb i stedet for at fremføre beskyldninger og hårde vurderinger af den anden parts personlige egenskaber og opførsel.
- Søg enkle og praktiske løsninger. Gode løsninger er bedre end absolutte sandheder om konflikten og dens årsag.
- Søg løsninger - det afgørende er ikke at få hævn eller udnævne syndebukke. Sager med mobning eller seksuel chikane bør derfor i udgangspunktet mødes med en ikke-straffende holdning, så der ikke skabes nye ofre. Det er dog nødvendigt at møde mobberne med klare sanktioner, hvis problemerne fortsætter, samt hvis mobningen eller den seksuelle chikanes karakter er meget grov.

I alle samtaler er det vigtigt, at fokuspersonen ikke oplever samtalen som et overgreb, og at han eller hun føler sig anerkendt for sin side af sagen.

- [Se gode råd til en samtale med en person, som oplever sig mobbet/seksuelt chikaneret, eller som beskyldes for at mobbe/chikanere](#)
- [Se gode råd til afholdelse af samtaler med personer, som mobber/chikanerer](#)



FREDENSBORG
KOMMUNE

Fredensborg Kommune
Rådhus, Egevangen 3B

Telefon 72 56 50 00
fredensborg@fredensborg.dk
fredensborg.dk