



FREDENSBORG  
KOMMUNE

# Forebyggelse og håndtering af mobning og seksuel chikane



ÉN KOMMUNE – FEM UNIKKE STEDER

• FREDENSBORG • HUMLEBÆK • NIVÅ • KOKKEDAL • LANDET

## **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.

Kim Herlev Jørgensen  
Kommunaldirektør

Birgitte Petersen  
Næstformand i Hovedudvalget

Godkendt februar 2019. 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.

## Forebyggelse af mobning og seksuel chikane

Der skal på alle arbejdspladser i kommunen være en åbenhed og en fælles tilgang til at tale om mobning og seksuel chikane. På arbejdspladsen skal der være en fælles viden om udfordringer, der kan være gældende for netop deres fagområde.

Ud over fælles viden skal der på arbejdspladsen arbejdes systematisk med at forebygge og håndtere situationer på arbejdspladsen. Det handler om, at den enkelte arbejdsplads har klare og synlige værdier og holdninger til god kollegial adfærd på arbejdspladsen, 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 arbejdsmiljøarbejdet.

Mobning og seksuel chikane kan opstå på alle arbejdspladser i alle brancher. Når der gennemføres arbejdspladsvurderinger (APV) skal mobning/seksuel chikane indgå som en del af undersøgelsen, således, at der sker en systematisk vurdering af, om der forekommer mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen.

Den daglige leder har et særligt ansvar for at sikre et godt psykisk 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. Arbejdspladsen skal ikke lede efter mobbesager, men den skal tillade, at de kommer frem.

## Definition af mobning og seksuel chikane

Nedenfor defineres mobning og seksuel chikane og der er beskrevet nogle cases for at give eksempler på, hvornår der er tale om mobning eller seksuel chikane. Det er blot eksempler.

### **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.

Nedenstående cases er blot to eksempler på medarbejdere, der er udsat for mobning.

*Case: Igennem længere tid har Y oplevet, at Y's kollega X er begyndt at opføre sig anderledes overfor Y. Det første Y bemærkede var, at X holdt op med at svare, når Y sagde hej til Y om morgenen. X undgik at sætte sig ved Y's bord til frokost og kunne godt finde på at rejse sig og gå, hvis Y satte sig ved X's bord. På det seneste lægger Y mærke til, at samtalen forstummer, når Y træder ind i et rum, hvor X sidder og taler med kollegerne. Når de er til*

teammøde oplever Y, at X tit afbryder Y eller gør grin med det Y siger. Der er flere af kollegerne, der griner når X gør grin med Y. Y har flere gange prøvet at tale med X for at finde ud af, hvad det handler om, men X affejer Y og siger at det må være noget Y bilder sig ind, og at Y må holde op med at være så sensitiv.

Case: Z arbejder i en afdeling, der for et års tid siden blev lagt sammen med en anden afdeling. I forbindelse med sammenlægningen var det meget magtpåliggende for Z, at det ikke kom til at gå ud over deres arbejde med borgerne og Z var ofte kritisk og kom med forslag til forbedringer til sin leder W, i forhold til arbejdet i den nye afdeling. I begyndelsen virkede W lydhør og interesseret, men efterhånden virkede W mere ligeglad og nærmest irriteret, når Z kom med sine ideer. Over de seneste måneder har W flere gange irettesat Z på kontoret, foran de andre kolleger og gjort grin med Z's evner til at løse en opgave. For et par uger siden kom W og sagde, at Z ikke længere skulle sidde med den opgave, som Z havde været ansvarlig for i et år. Opgaven skulle overdrages til den nyeste ansatte. Da Z spurgte om der var en anden opgave Z skulle løse i stedet, sagde W, at Z da kunne hente morgenbrød til alle. Z har det rigtig skidt på arbejdet og begynder at trække sig fra samværet med kollegerne. Z er bange for at tale med W om det, da Z er bekymret for, at det kan have yderligere konsekvenser for Z's arbejde.

### **Seksuel chikane**

Seksuel chikane er en særlig form for mobning. Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange 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.

Nedenstående case er blot ét eksempel på en medarbejder der udsættes for seksuel chikane.

Case om seksuel chikane:

A er netop begyndt på sit nye arbejde, hvor A er blevet taget særdeles godt imod. Alle er søde og flinke ved A, især B, der er udpeget som A's mentor i opstarten. B erklærede den første dag, "at her nøjes vi ikke med at sige godmorgen når vi møder ind - her krammer vi". Det var ikke noget A var vant til fra tidligere jobs, men B var virkelig flink, så det betød ikke så meget. Der gik ikke mange dage før det gik op for A, at der ikke var nogen af de andre kolleger, der krammede hinanden når de mødte ind. Når B kom hen for at hjælpe A ved computeren lagde B altid sin hånd på B's skulder, eller stod så tæt at de rørte ved hinanden. Efterhånden blev det så ubehageligt, at A holdt op med at spørge B om hjælp, bare for at undgå Bs tilnærmelser. Desuden var der flere kolleger, der havde spurgt om A havde noget kørende med B, for det havde B antydnet.

Da A hører dette konfronterer A omgående B. B siger, at det jo kunne være, at B bare havde fortalt lidt om fremtiden og i øvrigt ikke kunne forstå, hvorfor A hidsede sig sådan op - B vidste jo at A var single, så det var jo ikke fordi det gik ud over nogen! A begynder at undgå B ved enhver lejlighed, hvilket betyder, at A også begynder at spise frokost og holde pauser for sig selv. Flere af kollegerne synes A opfører sig underligt og undgår A.

### **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.

### **Hvad du skal gøre.**

Hvis du oplever, at du selv eller en kollega er udsat for krænkende handlinger i form af mobning, seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads, er du forpligtet til at henvende dig til enten din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant. De har alle kendskab til håndtering af mobning og seksuel chikane og vil hjælpe dig med at håndtere det. Desuden har forhandlingschefen en særlig funktion som betyder, at medarbejdere i Fredensborg Kommune altid har mulighed for en fortrolig samtale.

### **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.

### **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.

### **Hvis du vil vide mere**

På HosFrede 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.