

Frederiksberg Kommunes retningslinje for krænkende handlinger (chikane, seksuel chikane, mobning m.v.) på arbejdspladsen.

Krænkende handlinger på arbejdspladsen er uacceptabelt

Frederiksberg Kommune accepterer ikke nogen form for krænkende handlinger (chikane, seksuel chikane, mobning m.v.) på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Frederiksberg Kommune.¹

Derfor skal der på alle niveauer i kommunen arbejdes fagligt, målrettet og systematisk med at forebygge, at ansatte udsættes for krænkende handlinger (chikane, seksuel chikane, mobning m.v.) både i og uden for arbejdstiden.

Denne retningslinje omhandler de krænkende handlinger, der kan finde sted medarbejdere imellem eller mellem ledere og medarbejdere.

Formålet med retningslinjen

Frederiksberg Kommunes retningslinje for krænkende handlinger skal være med til at øge opmærksomhed og viden blandt kommunens ledere og medarbejdere om krænkende handlinger, samt hvordan der kan arbejdes med at identificere, forebygge og håndtere krænkende handlinger.

Retningslinjen anvendes, når der skal identificeres, forebygges og håndteres krænkende handlinger, og erstatter eller tilsidesætter ikke de øvrige dialoger, der foregår i MED-organisationen, arbejdsmiljøorganisationen og mellem ledere, medarbejdere samt tillidsrepræsentanter.

Retningslinjen består af overordnede principper, definitioner samt principper for identifikation, forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.

Retningslinjen udgør dermed en fælles ramme for områdernes og arbejdspladsernes indsats for at:

- Identificere problemer med krænkende handlinger
- Forebygge at krænkende handlinger opstår
- Sikre at krænkende handlinger stoppes, så der sker mindst mulig skade og at skadelidte støttes bedst muligt
- Arbejde målrettet og systematisk med at blive bedre til at forebygge og håndtere krænkende handlinger

Krænkende handlinger generelt

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for handlinger, som af disse personer opfattes som nedværdigende.

Hvorvidt de krænkende handlinger indebærer en risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse for den krænkede, afhænger af grovheden, varighed og hyppighed af handlingerne.

Der er en risiko både ved enkeltstående krænkende handlinger, der har en særlig grovhed, og ved krænkende handlinger, der har en vis varighed og hyppighed samt ved en kombination heraf.

- Lederne, tillidsrepræsentanterne, arbejdsmiljørepræsentanterne og medarbejderne kan kontakte Frederiksberg Kommunes HR for at få støtte og vejledning i arbejdet med at håndtere krænkende handlinger.
- Ved grovere overtrædelser af kommunens interne retningslinjer, f.eks. retningslinjen for krænkende handlinger, kan Frederiksberg Kommunes whistleblowerordning bruges.

Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan fx omfatte:

- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Sårende bemærkninger, fx om uddannelsesniveau
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Ubehagelige drillerier
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

Krænkende handlinger på arbejdspladsen kan ikke undskyldes med at der er en fri omgangstone eller andre former for retfærdiggørelse.

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.

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 handlinger.

Krænkende handlinger i form af seksuel chikane

Krænkende handlinger kan forekomme som seksuel chikane. Det er vigtigt at være opmærksom på at både kvinde og mænd kan udsættes for seksuel chikane.

Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- 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.

Generel håndtering af krænkende handlinger

- Ledelsen skal gøre det klart, at krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, er en uacceptabel handling, som må ophøre med det samme.
- Lederne skal være i stand til at tage konflikter op og håndtere dem konstruktivt.
- Ved mistanke om krænkende handlinger skal ledelsen udvise diskretion over for alle implicerede personer og udvise en undersøgende tilgang, for ikke at drage ikke forhastede slutninger.
- Ledelsen skal inddrage 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. Under inddragelsen af alle parter, skal lederen være forberedt på, at krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, kan virke stærkt nedbrydende og medføre ændret adfærd hos de implicerede.
- Parterne - herunder eventuelle vidner - beskriver det faktiske hændelsesforløb i stedet for at fremføre beskyldninger og hårde vurderinger af den anden parts personlige egenskaber og opførsel.
- Søge løsninger - det afgørende er ikke at få hævn eller udnævne sydebukke. Sager om krænkelser bør derfor i udgangspunktet mødes med en ikke-straffende holdning, hvor krænkeren f.eks. kan tilbydes hjælp til at ændre adfærden. Det er dog nødvendigt med klare sanktioner, hvis problemerne fortsætter, eller hvis en enkeltstående krænkende handling har været meget grov.
- Den krænkede skal tilbydes nogen, der kan lytte og tage oplevelserne alvorligt. Disse samtaler må gennemføres af kompetente personer, f.eks. Frederiksberg Kommunes psykologordning.
- Ved behov kan det være nødvendigt offensivt at imødegå rygter, f.eks. gennem information til kolleger.
- Hvis ansatte har været sygemeldte, kan det være nødvendigt med en langsom og skånsom tilbagekomst til arbejdspladsen - eventuelt med en form for social støtte.

- Ledelsen skal sikre at der tages hånd om medarbejdere, som uretmæssigt anklages for at krænke, samt vidner til krænkelser. Også de kan have brug for en særlig indsats for at genetablere forholdet til kollegerne.
- Det er en fælles opgave at forebygge mobning, seksuel chikane eller andre krænkende handlinger. Undlad at bringe konkrete sager op i fælles fora. Konkrete sager skal håndteres med diskretion af hensyn til de implicerede.

Leders og medarbejders ansvar

Alle medarbejdere og ledere har et ansvar for:

- At krænkende handlinger ikke finder sted
- At gøre opmærksom på hvis det sker, og
- Generelt medvirke til en ordentlig og professionel omgangstone på arbejdspladsen
- Lederne skal varetager deres særlige ansvar for at sikre et godt psykosocialt arbejdsmiljø inden for deres område.

Ledelsen har som en rollemodel et særligt ansvar for at gå forrest og sikre, at oplevelsen af krænkende handlinger bliver taget alvorligt og håndteret med fokus på alle parter i sagen.

MED-organisationens ansvar

Arbejdet med identifikation, forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger skal foregå i et tæt samarbejde mellem ledelsen, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, ved at der på arbejdspladserne er:

- Tydelig beskrivelse af, hvem der skal gøre hvad, hvornår og hvordan i forbindelse med episoder af krænkende handlinger. Herunder hvor og hvordan den krænkede kan få hjælp og understøttelse. Der henvises i øvrigt til håndtering af krænkende handlinger ovenfor.

Det enkelte Område MED skal:

- Sikre at der i områdets MED-organisation er den nødvendige viden om identifikation, forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.
- Sikre at denne retningslinje for krænkende handlinger, omsættes til det lokale behov
- Drøfte krænkende handlinger og ved behov fastsætte standarder og processer for indsatsen, fx ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Følge op på arbejdsmiljømål og evaluere indsatsen samt ved behov revidere indsatsen
- Ved behov iværksætte yderligere tiltag for arbejdet med krænkende handlinger

Det enkelte lokal-MED skal i forhold til forebyggelse og identifikation sikre at:

- Arbejdspladsen vurderer og kortlægger omfanget af krænkende handlinger, hvilket kan ske gennem APV, trivselsmålinger eller anden form for kortlægning.

- MED-udvalget i samarbejde med arbejdsmiljøgrupperne overordnet, drøfte hændelser af krænkende handlinger, med henblik på at finde relevante forebyggelsestiltag og vurdere om de valgte tiltag er effektive, f.eks. i forbindelse med APV, trivselsmålinger og den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Med afsæt i ovennævnte identifikation skal MED-udvalget sikre at der på arbejdspladsen sker forebyggende tiltag mod krænkende handlinger, ved f.eks. at:

- Udvikle en organisationskultur med normer og værdier, som aktivt modvirker krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Det kræver, at hele arbejdspladsen - især ledelsen - har klare og synlige værdier og holdninger, som formidles både i målsætninger, regler og i praktisk handling.
- Ledere, medarbejdere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, tager ansvar for at bidrage til god trivsel, gode samarbejdsrelationer, en respektfuld omgangstone og tryghed på arbejdspladsen.
- Der løbende arbejdes systematisk og forebyggende, herunder tæt opfølgning ift. håndtering af krænkende handlinger.

Anmeldelse af krænkende handlinger som arbejdsulykke

Krænkende handlinger kan medføre en arbejdsskade enten i form af en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom.

- En enkeltstående krænkende handling, der har medført fysisk eller psykisk personskade, er en arbejdsulykke. Arbejdsgiveren skal anmelde den som en arbejdsulykke, hvis den medfører fravær ud over den dag, hvor den fandt sted. Anmeldelsen skal ske senest ni dage efter første fraværsdag. Vær opmærksom på, at der kan opstå fravær senere end den dag, hvor den krænkende handling fandt sted, og at arbejdsgiverens anmeldepligt også gælder i disse tilfælde.
- Krænkende handlinger, der har medført fysisk eller psykisk personskade, foregået over længere tid, betragtes det ikke som en arbejdsulykke, men som en erhvervssygdom. I disse tilfælde er det lægen som har anmeldepligten.

¹ Arbejdsmiljølovens § 15: "Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige".