

Retningslinjer for håndtering af krænkende handlinger i GEUS

- herunder mobning, seksuel chikane og øvrige krænkende handlinger

Formål

Formålet med retningslinjerne er at tilkendegive, hvordan GEUS som arbejdsplads agerer i tilfælde af krænkende handlinger, herunder mobning og chikane. Pågældende retningslinjer skal være med til at skabe klare rammer for, hvordan vi forholder os i tilfælde af krænkende handlinger, og derigennem sikrer et sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø, hvor alle medarbejdere trygt kan gå på arbejde.

Med udgangspunkt i GEUS' mål og værdier vil der være fokus på, hvordan krænkende handlinger forebygges i GEUS.

Med retningslinjerne tydeliggøres:

- det ansvar hver især har som medarbejder, leder og som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant i forebyggelsen af krænkende handlinger, hvis det opleves
- hvordan håndteres krænkende handlinger, hvis de opstår
- hvem man kan gå til, hvis krænkende handlinger opleves

Med disse retningslinjerne er håbet bl.a. at nedbryde og fjerne tabuer omkring krænkende handlinger – herunder mobning og seksuel chikane.

Hvordan defineres krænkende handlinger i GEUS?

Der tages udgangspunkt i Arbejdstilsynets definition af krænkende handlinger:

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

Krænkende handlinger på arbejdspladsen er handlinger, der foregår mellem ansatte, mellem ansatte og deres ledere eller mellem ansatte og eksterne parter.

Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger eller det at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan f.eks. omfatte:

- tilbageholdelse af nødvendig information for arbejdets udførelse
- sårende bemærkninger eller ubehagelige drillerier
- usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- nedvurdering af job, arbejdsindsats eller kompetencer
- krænkende samtaler eller skriftlige meddelelser
- overdreven overvågning af ens arbejde

Der henvises til: [Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger – herunder mobning og seksuel chikane](#).

Krænkende handlinger foregår ikke kun fysisk, men kan også foregå ved at hænge ”den krænkede” ud på elektroniske medier – eksempelvis via SMS eller sociale platforme.

Særligt om mobning

Der er tale om mobning, når en eller flere personer i virksomheden regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for krænkende handlinger. Handlingerne skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. 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. Der henvises til [Arbejdstilsynets definition](#) af mobning.

Arbejdstilsynets definition af mobning giver udtryk for, at mobning bliver til mobning, hvis mobbehandlingerne gentages.

Særligt om seksuel chikane

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, jf. ligestillingslovens § 1, stk. 6.

Krænkende handlinger af seksuel karakter kan i følge [Arbejdstilsynets vejledning](#) eksempelvis være:

- uønskede berøringer
- uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- sjofle vittigheder og kommentarer
- uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- visning af pornografisk materiale.

Krænkende adfærd er uacceptabelt i GEUS

Jævnfør GEUS’ Arbejdsmiljøpolitik anses krænkende adfærd for uacceptabel, og der accepteres på ingen måde krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane, på arbejdspladsen.

I GEUS forventes det, at alle arbejder for, at krænkende handlinger standses allerede efter første gang det sker. Hvis krænkende handlinger opleves, er både ledelsen og medarbejderne forpligtet til at handle på det.

Hvordan forebygges krænkende adfærd i GEUS

Forebyggelse af krænkende adfærd – herunder mobning og seksuel chikane - er et fælles ansvar.

Det individuelle niveau og gruppeniveauet:

Alle ansatte – både på det individuelle plan og på gruppeniveau har et ansvar for, at krænkende adfærd ikke forekommer i GEUS. Du kan bl.a. være med til at forhindre krænkende handlinger ved at følge disse råd:

- tal ikke bag om ryggen på dine kolleger eller chefer

- vær opmærksom på, at handlinger opfattes forskelligt af den enkelte. Det der for én er en sjov bemærkning, en "hård men hjertelig" tone eller en spøg, kan måske af én anden opfattes som værende sårende.
- stop rygter, bagtalelse og sladder
- løs konflikter på en konstruktiv måde
- kend og brug GEUS' retningslinjer mod krænkende adfærd
- deltag gerne i aktiviteter, der fremmer trivsel

Ledelsen:

Ledelsen i GEUS har også et ansvar for at forebygge krænkende handlinger i afdelingen eller i organisationen. Dette kan gøres ved:

- tag ansvar for at skabe rammerne for et godt arbejdsmiljø
- sæt krænkende adfærd på dagsordenen
- sig tydeligt fra overfor krænkende adfærd, både generelt og konkret
- tag ansvar for, at der er en tydelig ansvars- og opgavefordeling
- sørg for klar og tydelig kommunikation
- løs konflikter straks og på en konstruktiv måde
- vær opmærksom på, hvis der er signaler om krænkende adfærd

Hvis du oplever krænkende adfærd

Sig klart fra over for krænkende handlinger!

Alle har pligt til at gribe ind og sige fra, hvis vi oplever, at en kollega, leder, samarbejdspartner har en krænkende adfærd eller egne grænser bliver overskredet.

Alle skal respektere, hvis en kollega eller en anden siger fra overfor en uønsket handling – også selvom den udøvende selv ser handlingen som uskyldig.

Medarbejder:

- som medarbejder har du et ansvar for at handle, hvis du oplever krænkende adfærd – herunder mobning og seksuel chikane. Det betyder, at hvis du som medarbejder oplever krænkende adfærd eller føler at dine personlige grænser overskrides, bør du straks sige fra og efterfølgende orientere din chef om hændelsen
- er der vanskeligt at sige fra, eller bliver der ikke reageret på det, bør du involvere din chef, HR, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant – eller en anden du har tillid til. De har ansvaret for at reagere, så der tages hånd om problemet og konflikten løses

Det er en god idé at skrive dine oplevelser i forbindelse med krænkende handlinger ned, så du kan huske, hvad der er blevet sagt, eller hvad der er sket. Det kan medvirke til en bearbejdning af situationen. Tal med dine nærmeste og benyt dig eventuelt af GEUS' tilbud om krisehjælp.

Kollega:

- hvis man som kollega er vidne til krænkende handlinger, bør man hjælpe sin kollega ved at gribe ind i den konkrete situation
- Det er også vigtigt, at man som vidne lytter til den, der føler sig krænket for at hjælpe med at bearbejde problemet og/eller tager hændelsen op med den, som har udvist en krænkende adfærd

- hvis man føler, at man ikke selv kan være med til at løse problemet og stoppe de krænkende handlinger, bør man involvere en chef, HR, tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant

Chef:

- bliver man som chef bekendt med krænkende handlinger, skal henvendelsen tages alvorligt og der skal gribes ind med det samme og signalere, at krænkende handlinger ikke tolereres
- som chef har man pligt til at foretage en grundig undersøgelse af den konkrete sag, herunder at tage en dialog med den, der har krænket, og den, som har oplevet den krænkende handling
- som chef kan man få hjælp og vejledning hos HR, hvis det skønnes det nødvendigt

Tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant/HR:

- Som TR har man pligt til at hjælpe med råd, vejledning og bistand til dem, som har oplevet krænkende handlinger, men også til dem, der bliver anklaget for krænkende adfærd
- TR skal orientere ledelsen – eventuelt i anonymiseret form

Hvem kan du gå til?

Hvis du føler dig krænket eller er vidne til krænkende adfærd – uanset om den er nyopstået eller fortsat, kan du henvende dig til:

- din chef
- HR
- en tillidsrepræsentant
- en arbejdsmiljørepræsentant
- en anden du har tillid til

Den du henvender dig til, vil sørge for at involvere afdelingslederen, som herefter overtager processen. Er det en leder, som udøver krænkende adfærd, vil HR stå for den videre proces.

Sådan håndteres sager om krænkende handlinger

Det er vigtigt, at man reagerer, hvis man oplever krænkende handlinger. Først når det kommer frem i lyset, er det muligt for ledelsen at håndtere den konkrete sag. Sager om krænkende adfærd er forskellige og håndteringen af en sag er individuel. Afhængig af sagens karakter, kan der være forskellige håndteringer. Men i overordnede træk vil ledelsen håndtere sagen således:

1. vurderes det, at sagen kan afsluttes ved en dialog mellem de to parter, tager chefen et møde med hver af de involverede parter for at afklare forløbet og problemstillingen
2. vurderes dette ikke at være tilstrækkeligt, er det nødvendigt at iværksætte en formel proces, hvor de ansættelsesmæssige retningslinjer må benyttes. De ansættelsesmæssige retningslinjer sørger for at både offer og krænkeren har mulighed for at udtale sig i processen (høringsproces), samt at begge parter har ret til at klage over en truffet afgørelse

Formel proces:

Iværksættes en formel proces, betyder det at

- chefen tager en dialog med den medarbejder, der har klaget for at få en udførlig beskrivelse af, hvad der er sket – herunder hvem, hvor og hvornår den krænkende adfærd har fundet sted
- chefen forholder beskrivelsen for den, som anklagen er rettet imod for at afklare, om vedkommende har samme opfattelse af sagen

- chefen skal sikre, at begge parter har en følelse af, at de er blevet hørt og taget seriøst, og der sker en fair sagsbehandling
- efter kortlægningen orienteres ledelsen, som beslutter, om der skal ske yderligere involvering af tillidsrepræsentanter. I nogle sager vil ledelsen indkalde vidner for at høre deres version af hændelsen
- ledelsen beslutter efterfølgende, om der skal gives en formel advarsel, eller om der skal ske ansættelsesmæssige konsekvenser

Chefen skal notere hændelsesforløbet og løbende sikre, at alle step i processen bliver dokumenteret.

Konsekvenser ved krænkende handlinger

Afhængig af krænkelsens omfang og karakter, kan det medføre ansættelsesmæssige konsekvenser, f.eks. en omplacering, advarsel, opsigelse og i grove tilfælde en bortvisning.

Falske anklager om krænkende handlinger er uacceptabelt og kan også få ansættelsesmæssige konsekvenser.

Den, der er blevet krænket, kan få tilbudt omplacering eller psykologhjælp, hvis der er behov for det.

Godkendt på møde i Arbejdsmiljøorganisationen den 25. januar 2022