

Forebyggelse og håndtering af mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger

Det psykiske arbejdsmiljø på Indenrigs- og Sundhedsministeriets område er og skal være kendetegnet ved en respektfuld og professionel omgangstone, hvor vi alle møder hinanden ligeværdigt uanset køn, seksualitet, handicap, alder og etnicitet. Vores samarbejdsrelationer internt, såvel som med eksterne partnere, skal til enhver tid være fri for mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger. Vi har således en nul-tolerance for sådanne handlinger.

Krænkende adfærd er ikke kun et problem for den krænkede, men for hele arbejdspladsen. Derfor har vi alle et ansvar for at sige fra og for at involvere relevante parter, hvis vi direkte eller indirekte oplever krænkende adfærd.

Følgende er en koncernfælles ramme for forebyggelse og håndtering af mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger. Formålet med dette dokument er:

- At fastslå, at Indenrigs- og Sundhedsministeriet og tilhørende institutioner betragter alle former for mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger, både enkeltstående og gentagne tilfælde, som uacceptable.
- At fastlægge fælles definitioner for mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger der følger Arbejdstilsynets vejledninger.
- At fastlægge rammer og ansvar for forebyggelse og håndtering af krænkende hændelser.

Dokumentet beskriver de forskellige former for mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger. Herefter defineres ministeriets holdning, og ansvar for håndtering og forebyggelse fastlægges for KLF, SUEr, arbejdsmiljøorganisationer, ledere og medarbejdere. Til sidst vejledes du, hvis du oplever krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane.

Definition af krænkende handlinger

Overordnet set kan der efter arbejdsmiljølovgivningen skelnes mellem forskellige typer af krænkende handlinger:

- mobning
- seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed
- andre krænkende handlinger, som ikke har karakter af mobning eller seksuel chikane

Krænkende handlinger er en subjektiv oplevelse, og der er stor forskel på, hvad der opfattes som krænkende. Det er den krænkede, der har definitionsretten for, hvornår noget opleves som krænkende. At man føler sig stødt, truffet, krænket eller oplever, at en grænse er blevet overtrådt, er dog ikke nødvendigvis det samme som, at der har foregået mobning eller seksuel chikane. Den enkelte medarbejder/leder har selv et ansvar for at tydeliggøre egne grænser, respektere andres grænser, samt agere professionelt i omgang med kollegaer, medarbejdere og ledere.

Krænkende adfærd kan foregå både horisontalt og vertikalt i organisationen. Det vil sige, at hændelserne kan foregå både mellem medarbejdere, mellem medarbejdere og ledere, mellem ledere samt i relation med eksterne, fx borgere eller samarbejdspartnere.

Der forekommer konflikter på alle arbejdspladser. Konflikter bør håndteres i den daglige drift i samarbejde mellem den enkelte leder og medarbejdere, evt. i dialog med HR, tillidsrepræsentanter og den lokale arbejdsmiljøorganisation. En konflikt fører ikke nødvendigvis til mobning, seksuel chikane eller krænkende handlinger, og konflikter adresseres derfor ikke særskilt i denne ramme.

Vold og trusler om vold er ikke en del af dette dokument, da håndtering heraf er adresseret specifikt i straffelovens §119 og §266, og vil fremgå af særskilte retningslinjer for håndtering af vold, trusler om vold og chikane fra eksterne.

Hvad er mobning?

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter én 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 <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

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

Mobning i relation til arbejdet kan fx omfatte:

- tilbageholdelse af nødvendig information
- bemærkninger der sårer
- usagligt fratagelse eller reduktion ansvar og arbejdsopgaver
- bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- angreb eller kritik af private forhold
- råben ad eller latterliggørelse
- fysiske overgreb eller trusler herom
- fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- nedvurdering af arbejdsindsats eller kompetencer
- krænkende telefonsamtaler
- krænkende skriftlige meddelelser, fx sms, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- ubehagelige drillerier
- nedvurdering på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning

Arbejdstilsynet: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

Hvad er seksuel chikane?

Seksuel chikane er en 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.



Handlinger i forbindelse med seksuel chikane 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.

Arbejdstilsynet <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

Hvad er krænkende handlinger?

Der er tale om krænkende handlinger, når den krænkende adfærd ikke har mobningens karakter i forhold til hyppighed, varighed og grovhed.

Ministeriets holdning

Det psykiske arbejdsmiljø på Indenrigs- og Sundhedsministeriets område er og skal være kendetegnet ved en respektfuld og professionel omgangstone, hvor alle medarbejdere føler sig trygge ved at gå på arbejde og udføre deres opgaver i en professionel ramme fri for mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger.

Vi møder hinanden ligeværdigt og respektfuldt uanset køn, seksualitet, handicap, alder og etnicitet. Dette gælder både internt i vores organisation og i mødet med eksterne partnere. Det gælder i mødet mellem leder og medarbejder, mellem ny og erfaren, mellem majoriteten og en minoritet inden for et fællesskab.

Vi forventer, at alle kommunikerer anerkendende både med og om hinanden, med høj faglighed og med fokus på sagen. Oplever vi alligevel en uprofessionel, potentielt krænkende omgangstone, har vi et fælles ansvar for at sige fra, uanset om vi selv føler os krænkede.

Som organisation ønsker vi at kende til alle tilfælde af krænkende adfærd, for at vi kan håndtere hændelserne. Som direkte involveret forventes du at indgå i en konstruktiv dialog efter en hændelse med negative handlinger med henblik på læring og eventuelle korrigerende handlinger.

Krænkende handlinger som ikke har mobningens karakter kan fx omfatte:

- krænkende handlinger, der udøves af en eller flere personer, der krænker forskellige personer på skift. I dette tilfælde er det den samme person eller de samme personer, der krænker skiftende personer efter uforudsigeligt mønster.
- krænkende handlinger, der foregår uden systematik med hensyn til, hvem der krænker, og hvem der udsættes for de krænkende handlinger.
- krænkende handlinger, der foregår i konflikter, og hvor personer gensidigt krænker hinanden
- enkeltstående krænkende handlinger.

Arbejdstilsynet <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>



INDENRIGS- OG SUNDHEDSMINISTERIET

Ansvar og forebyggelse

I Indenrigs- og Sundhedsministeriet er det et fælles ansvar at fremme en åben og respektfuld kultur og et trygt og tillidsfuldt arbejdsmiljø. Her er de forskellige ansvarsområder defineret:

KLF: Koncernledelsesforum (KLF) fastlægger den overordnede ramme for forebyggelse og håndtering af mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger på ministerområdet. KLF støtter op om institutionernes rammevilkår, så disse har mulighed for at skabe gode arbejdsmiljøer. KLF har desuden et ansvar for at monitorere udviklingen ift. krænkende handlinger på ministerområdet bl.a. på baggrund af løbende ALT-evalueringer.

Direktioner: De lokale direktioner har ansvar for, at der vedtages retningslinjer, der som minimum lever op til den overordnede ramme for forebyggelse og håndtering af mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger på ministerområdet. Direktionen støtter op om ledernes rammevilkår, samt støtter op om og sikrer prioriteringen af relevante initiativer vedr. krænkende adfærd.

SU og AMU: Den enkelte institutions Samarbejdsudvalg (SU) og Arbejdsmiljøudvalg (AMU) har ifølge arbejdsmiljøloven et fælles ansvar for at drøfte trivslen og det psykiske arbejdsmiljø, herunder forebyggelse af krænkende handlinger. SU og AMU forebygger krænkende handlinger ved at understøtte en kultur præget af tillid, dialog og gensidig respekt gennem projekter, politikker og organisatoriske strukturer.

AMO: Den enkelte institutions arbejdsmiljøorganisation (AMO) har ansvaret for at iværksætte konkrete initiativer til at forbygge mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger. Den enkelte arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsmiljøleder forventes at agere vejledende og støttende på enhver hændelse vedr. mobning, seksuel chikane og krænkende adfærd og sikre, at der igangsættes en passende proces.

Leder: Det er lederens ansvar at kommunikere tydeligt, at mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger er uacceptable, og lederen forventes at fremme et miljø, hvor en tillidsfuld dialog understøttes, og den enkelte medarbejder tør adressere hændelser. Det er lederens ansvar at reagere på og tage alle henvendelser herom alvorligt.

Medarbejder: Det er medarbejderens opgave, at være bevidst om egen kommunikation og adfærd, og hvordan den kan opleves af andre. Medarbejderen har desuden et medansvar for den fælles tone i kommunikationen på arbejdspladsen. Hvis man direkte eller indirekte oplever mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger på arbejdspladsen er det ens ansvar som medarbejder at involvere relevante parter, herunder ledere, kolleger, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljøorganisationen eller HR, så der kan sikres en god proces og et attraktivt arbejdsmiljø for alle.

Hvis du oplever krænkende adfærd

Alle former for mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger i Indenrigs- og Sundhedsministeriet er uacceptable. Hvis der alligevel forekommer krænkende adfærd skal alle henvendelser tages alvorligt og handles på.

Hvad gør du, hvis du oplever dig krænkede?

Hvis du personligt oplever mobning, seksuel chikane eller krænkende handlinger, skal du så vidt muligt altid i første omgang forsøge at sige fra over for den person, som du oplever at blive krænkede af.

Hvis du fortsat oplever krænkende handlinger, efter at du har forsøgt at sige fra, eller føler du dig utryk ved at kontakte krænkeren, kan du gå til:

- din personaleleder
- næste niveau af ledelse i organisationen, hvis din leder er involveret i hændelsen, eller du ikke føler dig tryk ved at henvende dig til ham/hende
- HR, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant, hvis du ikke ønsker at gå til nogen i din sektion eller enhed

Skriv ned, hvad det er, du oplever som krænkende og gå så vidt muligt aktivt ind i at løse problemet.

Hvis du i pressen, på sociale medier eller i forbindelse med udadrettede aktiviteter udsættes for arbejdsrelateret krænkende adfærd fra en borger, virksomhed eller samarbejdspartner, skal du henvende dig til din leder. Personalelederen vurderer sammen med dig omfanget/typen af krænkelsen og beslutter, hvordan den skal håndteres.

HR, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og din personaleleder kan hjælpe dig ift. en god proces under hele forløbet og den rette sagsbehandling.

Du har mulighed for at være anonym ved alle henvendelser til din tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, som har tavshedspligt og kun viderebringer oplysninger med dit samtykke.

Hvis du vælger at inddrage din personaleleder eller HR, skal du vide, at de som arbejdsgiver - i henhold til arbejdsmiljølovgivningen - har handlepligt ved kendskab til krænkende handlinger. Handlepligten betyder, at arbejdsgiver skal handle på viden. Det indebærer bl.a., at den, der beskyldes for at have krænket en anden, skal foreholdes beskyldningerne om krænkende handlinger og - af retssikkerhedsmæssige hensyn - har ret til at blive gjort bekendt med indholdet i anklagen, herunder få oplyst navn(e) på involverede. Du har derfor ikke mulighed for at være anonym, når du henvender dig til din personaleleder eller HR om krænkende handlinger.

Du kan herudover kontakte Arbejdstilsynets hotline ¹for sparring eller evt. klage over mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger på arbejdspladsen.

Har du benyttet alle de ovenstående muligheder, eller er disse ikke mulige for dig at benytte i en helt særlig situation, kan du benytte ministeriets whistleblower-ordning.

Hvordan agerer du, hvis en anden har oplevet sig krænket af dig?

Hvis en anden har oplevet sig krænket af dig i forbindelse med dit arbejde, skal du gøre følgende:

- Afklar hvad det drejer sig om.
- Inddrag din personaleleder, HR, arbejdsmiljøorganisationen eller din tillidsrepræsentant for at sikre, at både du og den krænkede får den støtte, I har brug for.
- Gå så vidt muligt aktivt ind i at løse problemet.

¹ Telefon 70 12 12 88.

Hvordan agerer du som leder?

Hvis du som personaleleder modtager en henvendelse om krænkende handlinger, bør du gøre følgende:

- Tag alle henvendelser om mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger alvorligt og tag initiativ til at løse problemet.
- Inddrag HR og/eller arbejdsmiljøorganisationen så tidligt som muligt for at sikre en god proces under hele forløbet og den rette sagsbehandling.

For alle henvendelser om krænkende handlinger gælder det om, at:

- være upartisk, objektiv og neutral, når du undersøger forhold om mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger.
- undersøge problematikken ved at inddrage alle parter, herunder eventuelt andre medarbejdere der har overværet de krænkende handlinger.
- sørge for at alle involverede oplever, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. Det er her også vigtigt at huske, at definitionsretten gælder for alle parter. Det vil sige også den part, som bliver udpeget som krænkeren.
- være opmærksom på, at du har handlepligt og skal kunne dokumentere, at du har handlet.

Hvordan agerer du som arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant?

Hvis du som arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant får en henvendelse om krænkende handlinger, skal du gøre følgende:

- Stå til rådighed og tilbyd vejledning for den, der henvender sig.
- Drøft situationen og afdæk, hvilke muligheder der er for at håndtere situationen.
- Opfordre vedkommende til at gå i dialog med sin leder og evt. med HR.
- Tilbyd at deltage i en samtale, hvor medarbejderen selv viderebringer sine oplysninger til en leder og evt. med HR.
- Afklar hvorvidt du må gå videre med de oplysninger, du har modtaget. Den krænkede har ret til at være anonym, men dette kan gøre det sværere at agere på henvendelsen.
- Søg sparring hos din leder, den øvrige arbejdsmiljøorganisation eller HR for at sikre en god proces under hele forløbet og den rette sagsbehandling.

Det anbefales, at du og din arbejdsmiljøgruppe løbende tilegner jer kompetencer i at håndtere og vejlede i situationer med krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane.

Hvordan agerer du, hvis du observerer krænkende handlinger?

Hvis du observerer krænkende adfærd på din arbejdsplads, skal du gøre følgende:

- Afklar med den krænkede, hvor vidt dette opleves som krænkende.
- Afklar om der er behov for støtte ift. håndtering af hændelsen og inddrag til personalelederen, HR, arbejdsmiljøorganisationen eller en tillidsrepræsentant.
- Gør opmærksom på, hvis der i samarbejdskulturen eller i organisatoriske strukturer er forhold, der modvirker en kultur præget af tillid, dialog, gensidig respekt og et sundt arbejdsmiljø. Vi har alle et ansvar for vores fælles arbejdsmiljø