



Lovgivning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

I henhold til arbejdsmiljølovgivningen gælder det, at det i forbindelse med arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Arbejdsgiver skal sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, der udøves af brugere, elever e.l., betragter Arbejdstilsynet som vold i forbindelse med arbejdets udførelse.

Krænkende handlinger

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelse kan forekomme på i arbejdet. Krænkende handlinger kan fx omfatte:

- Sårende bemærkninger
- Tilbageholdelse af nødvendig information
- 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
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.

Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det centrale er personens oplevelse af de krænkende handlinger. Krænkende handlinger kan udøves af både ansatte og ledere. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback o.l. er ikke i sig selv krænkende handlinger.

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.

Særligt om seksuel chikane

Krænkende handlinger kan forekomme som 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.

Det, der er særligt for seksuel chikane er, at krænkelse har seksuel karakter.

Det er oftest kvinder, der udsættes for seksuel chikane, men det er vigtigt at være opmærksom på, at mænd også kan udsættes for seksuel chikane.

Helbredsmæssige reaktioner

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, kan medføre reaktioner, der spænder fra svag uro og ængstelse til kronisk stress.

Forebyggelse og konkrete initiativer

Ledelsen vil forebygge krænkelse ved at arbejde med politikken så vi har klare retningslinjer for håndtering af krænkelse.

Vi vil kort og klart udtrykke vores klare holdninger til krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Den bedste måde at forebygge er ved at kombinere information og dialog.

Beredskabsplan for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane

- Lyt, støt og vejled den krænkede
- Hjælp den krænkede med at henvende sig til:
- Hjælp den krænkede med at tale med lederen, TR, AMR eller anden fortrolig - Hændelsen skal håndteres med diskretion, men skal altid håndteres

Anmeldelse af krænkende handlinger som arbejdsulykke

Krænkende handlinger kan medføre en arbejdsskade.

En enkeltstående krænkende handling, der har medført fysisk eller psykisk personskade, er en arbejdsulykke. Ledelsen skal anmelde den som en arbejdsulykke, hvis den medfører fravær ud over den dag, hvor den fandt sted.

Ledelsen skal sørge for, at ulykken bliver undersøgt med inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen, og at der bliver foretaget en intern registrering og gennemført de nødvendige foranstaltninger, der hindrer gentagelse.