

Til MED-organisationen

Frederiksberg, den 12. september 2024

Tag dialogen om hvordan vi styrker trygheden på vores arbejdsplads

Frederiksberg Kommune vil kendetegnes ved at være en arbejdsplads, hvor psykologisk tryghed er en naturlig del af hverdagen og hvor uønsket seksuel opmærksomhed ikke finder sted. Derfor er det vigtigt, at alle arbejdspladser tager dialogen om disse emner.

Psykologisk tryghed handler om troen på, at man ikke bliver ydmyget eller straffet, hvis man taler højt om fejl, tvivl, spørgsmål, uenighed eller ideer, og hvor mennesker er trygge ved at udtrykke sig og være sig selv.

Hovedudvalget har vedtaget, at alle arbejdspladser skal arbejde med psykologisk tryghed og uønsket seksuel opmærksomhed ved at sætte det på dagsordenen. Startskuddet for dette arbejde er sammen med den årlige arbejdsmiljøuge i september 2024.

Dialogen kan understøttes ved at anvende dialogkort, som kan hjælpe jer i drøftelserne af de dilemmaer, som kan opstå, når vi gerne vil have en tryk arbejdsplads uden krænkende adfærd.

I finder dialogkortene her: [Arbejdsmiljøpolitikker \(frederiksberg.dk\)](https://www.frederiksberg.dk/Arbejdsmiljopolitikker)

Her finder I også reviderede retningslinjer, handleberedskaber og øvrige værktøjer som I kan anvende:

- Indledning til retningslinjer om krænkende handlinger
- Frederiksberg Kommunes retningslinjer mod arbejdsrelateret vold, trusler og krænkende handlinger
- Frederiksberg Kommunes retningslinje for krænkende handlinger (chikane, seksuel chikane, mobning m.v.) internt på arbejdspladsen
- Handleberedskab i forbindelse med mod arbejdsrelateret vold, trusler og krænkende handlinger
- Handleberedskab i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed

Hvis I har spørgsmål til retningslinjerne, handleberedskabet og/eller brug for hjælp til, hvordan arbejdet kan gribes an, er I velkommen til at rette henvendelse til HR.

På Hovedudvalgets vegne

Nina Eg Hansen / Nee Marianne Attle

Krænkende handlinger – overordnet retningslinje - indledning

Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Frederiksberg Kommune.

Frederiksberg kommune accepterer derfor ikke nogen form for krænkende handlinger mod kommunens ansatte, uanset det drejer sig om krænkende handlinger internt i organisationen eller om krænkende handlinger fra borgernes eller andres side.

Formålet med retningslinjerne

Frederiksberg kommunes retningslinjer for krænkende handlinger skal være med til at øge opmærksomheden på og viden blandt kommunens ledere og medarbejdere om krænkende handlinger, samt hvordan der kan arbejdes med at identificere, forebygge og håndtere krænkende handlinger.

Arbejds miljølovens bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø består af to spor i forhold til arbejdet med krænkende handlinger. Det ene spor omhandler interne forhold i organisationen. Det andet spor omhandler arbejdsrelateret vold, trusler og krænkende handlinger fra borgerne mod de ansatte.

Da Arbejds miljøloven kræver forskellige handlinger i forhold til disse to spor, deles Frederiksberg Kommunes retningslinje ligeledes op i to spor. Fælles er, at der på alle niveauer i kommunen skal arbejdes fagligt, målrettet og systematisk med at forebygge, at ansatte udsættes for krænkende handlinger både i og uden for arbejdstiden.

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

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

Krænkende handlinger på arbejdspladsen er uacceptabelt

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

Formålet med retningslinjen

Frederiksberg Kommunes retningslinje for krænkende handlinger internt på arbejdspladsen, skal være med til at øge opmærksomheden på- og viden 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 tager udgangspunkt i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø samt Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger. 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

[Arbejdstilsynets vejledning om 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, og som af de udsatte 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. nærværende retningslinje, kan Frederiksberg Kommunes whistleblowerordning bruges.

Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Krænkende handlinger internt på arbejdspladsen kan fx omfatte:

Krænkende handlinger i form af chikane er alle former for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd som skaber et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt miljø.

Krænkende handlinger i form af seksuel chikane er alle former for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner, som krænker en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt miljø – både fysisk og psykisk.

Krænkende handlinger i form af mobning

Mobning er udtryk for manglende tolerance og udvisning af ringeagt for andre mennesker. Mobning er en adfærd, der kan være med til at ødelægge et andet menneskes selvrespekt og selvværd.

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.

Eksempel på krænkende handlinger i form af chikane:

- Regelmæssigt onskabsfuldt drilleri eller forfølgelse af andre mennesker, hvor det får karakter af diskrimination, ydmygelse eller trusler
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Sårende bemærkninger, fx om uddannelsesniveau eller social oprindelse
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Betoningen i samtalen
- 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 om fx politiske anskuelser, alder, eller handicap
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder eller andre former for udnyttelse der krænker en persons værdighed

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

Eksempler på krænkende handlinger i form af seksuel chikane:

- Uønsket fysisk kontakt, berøringer, klap, klem, knib, kærtegn og lignende

- Uvelkomne hentydninger med seksuelle undertoner, f.eks. sjofle historier, vittigheder, kommentarer om udseende og grove mundtlige ytringer
- Forslag, forventninger eller krav om seksuelle ydelser
- Sjofle og kompromitterende tilbud eller invitationer til seksuelt samvær
- Fremvisning af pornografiske billeder
- Fysiske overgreb i form af uønsket fysisk kontakt der er grovere end berøringer, klap, klem, knib, kærtegn og lignende
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner

Eksempler på krænkende handlinger i form af mobning:

- Misbrug af ledelsesretten ved fx gentagne gange at give samme medarbejder de dårlige opgaver
- Nedvurdering af personens arbejdsindsats eller kvalifikationer
- Groft sprogbrug, både ordvalg og talemåde
- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Skældud og latterliggørelse
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedværdigende telefonsamtaler
- Nedværdigende skriftlige meddelelser

Generel håndtering af krænkende handlinger

- Krænkende handlinger på arbejdspladsen kan ikke undskyldes med at der er en fri omgangstone eller andre former for retfærdiggørelse.
- Ledelsen skal gøre det klart, at krænkende handlinger er en uacceptabel handling, som må ophøre med det samme.
- Lederne har ansvar for 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 forhastede slutninger.
- Ledelsen skal inddrage alle parter - herunder eventuelle vidner. Det er vigtigt at foretage en upartisk undersøgelse. Alle involverede skal 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.
- Udgangspunktet er at der er en nul-tolerance i forhold til krænkende handlinger. Det afgørende er ikke at få hævn eller udnævne syndebukke. Sager om krænkelser bør derfor i udgangspunktet mødes med en holdning, hvor krænkeren f.eks. også 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.
- Nultolerance betyder, at lederen straks tager hånd om situationen, men sanktionen kan være forskellig fra sag til sag. Nultolerance betyder altså ikke, at det altid vil medføre en ansættelsesretlig sanktion for krænkeren. Du vil ikke, som krænket part, kunne få oplyst, hvilken sanktion det har medført for krænkeren. Krænkeren vil blive bedt om at stoppe den uhensigtsmæssige adfærd øjeblikkeligt. Derudover kan der afhængigt af situationen blive tale om påtale, advarsel, afskedigelse eller bortvisning. Omplacering til andet arbejdssted kan også komme på tale.
- Den krænkede skal tilbydes nogen, der kan lytte og tage oplevelserne alvorligt. Disse samtaler skal gennemføres af kompetente personer, f.eks. Frederiksberg Kommunes psykologordning.
- For at imødegå rygtedannelser kan det være nødvendigt at ledelsen informere medarbejderne om at der har været tilfælde af krænkende handlinger og at de håndteres jf. de gældende retningslinjer og handleplaner.
- 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
- Generelt medvirke til en ordentlig og professionel omgangstone på arbejdspladsen
- Lederne skal varetage 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 fx i form af chikane eller mobning. Herunder hvor og hvordan den krænkede kan få hjælp og understøttelse. Der henvises i øvrigt til håndtering af krænkende handlinger ovenfor.
- Hvor det drejer sig om seksuel chikane henvises der til handleplan ([link til handleplan](#))

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:

- Omsætte denne retningslinje for krænkende handlinger, til det lokale behov
- 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, drøfter omfanget 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.

Hvor det drejer sig om seksuel chikane henvises der til handleplan ([link til handleplan](#))

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 forbyggende, 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 erhvervs sygdom.

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

Handleberedskab i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed

Formålet med handleberedskabet er at give medarbejdere og ledere et klart overblik over håndteringen af sådanne sager.

Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed?

Uønsket seksuel opmærksomhed kan eksempelvis være:

- Uønskede seksuelle kommentarer om krop, tøj eller livsstil
- Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner (fx klap, kys eller omfavelse)
- Uønskede anmodninger om dates, selvom der allerede er sagt nej

Hvor går jeg hen som medarbejder, hvis jeg er blevet udsat for uønsket seksuel opmærksomhed?

Som medarbejder kan du altid gå til din leder, leders leder, tillidsrepræsentant (TR), fællestillidsrepræsentant (FTR), arbejdsmiljørepræsentant (AMR) eller HR. Du kan også henvende dig til HR-chefen eller kommunaldirektøren. Endelig er der mulighed for at ringe til Arbejdstilsynets hotline på 70 22 12 80.

Hvor går jeg hen som leder, hvis en medarbejder er blevet udsat for uønsket seksuel opmærksomhed?

Som leder kan du altid gå til HR og drøfte, hvordan en sag kan/skal håndteres. Hvis du som leder vurderer, at advarsel, afsked eller bortvisning kan komme på tale, skal HR kontaktes. I tvivlstilfælde opfordres du til at kontakte HR for rådgivning og vejledning.

Hvordan håndteres og undersøges sager om uønsket seksuel opmærksomhed?

Hændelsen skal undersøges grundigt. Dette gøres af lederen eller lederens leder. Undersøgelsen skal foregå ordentligt og sagligt. Lederen eller lederens leder tager initiativ til samtaler med den krænkede part, krænkeren og eventuelle vidner. Der kan medbringes bisidder til samtalerne, hvis dette ønskes. HR kan bistå efter behov.

Hvor hurtigt går sagsbehandlingen?

Undersøgelsen af hvad der er sket, kan tage tid, og en del af dette arbejde vil ikke være synligt for alle de involverede parter. Hastigheden vil blandt andet afhænge af sagens omstændigheder og karakter, og hvor mange parter der skal involveres i undersøgelsen. Det tilstræbes, at undersøgelsen af hændelsen og beslutning om, hvad der skal ske, finder sted inden for 1-2 uge(r).

Nultolerance - hvilke konsekvenser kan uønsket seksuel opmærksomhed få for krænkeren?

Frederiksberg Kommune har nultolerance i forhold til uønsket seksuel opmærksomhed. Nultolerance betyder, at lederen straks tager hånd om situationen, men sanktionen kan være forskellig fra sag til sag. Nultolerance betyder altså ikke, at det altid vil medføre en ansættelsesretlig sanktion for krænkeren. Du vil ikke, som krænket part, kunne få oplyst, hvilken sanktion det har medført for krænkeren.

Krænkeren vil blive bedt om at stoppe den uhensigtsmæssige adfærd øjeblikkeligt. Derudover kan der afhængigt af situationen blive tale om påtale, advarsel, afskedigelse eller bortvisning. Omplacering til andet arbejdssted kan også komme på tale.

Hvordan tages der hånd om den krænkede og samarbejdet?

Afhængig af sagens omstændigheder og karakter tilbyder lederen opfølgningssamtaler og henvisning til psykologhjælp, hvis det vurderes nødvendigt.

I de situationer hvor parterne fortsat arbejder sammen, skal lederen tage hånd om den fremadrettede samarbejdsrelation. HR kan yde udviklingsmæssig bistand eller henvisning hertil efter behov.

Værktøjer til arbejde med krænkende handlinger, herunder seksuel chikane

ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ – FOREBYG SEKSUEL CHIKANE

Anbefalinger udarbejdet i fællesskab af arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet. Anbefalingerne bygger på parternes erfaringer og den seneste arbejdsmiljøviden om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i arbejdslivet.

<https://at.dk/media/3387/forebyg-seksuel-chikane.pdf>

OM KRÆNKENDE HANDLINGER

Arbejdstilsynets beskrivelse af de forskellige former for krænkende handlinger, med links til hotline, dialogkort m.m.

<https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/om-kraenkende-handlinger/#32306>

HVOR GÅR GRÆNSEN?

Branche Fællesskab for Arbejdsmiljø - Film, dialogmateriale og gode råd om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen.

Film: <https://bfa-service.dk/sexchikane>

FOREBYG MOBNING

Branche Fællesskab for Arbejdsmiljø – Introduktion af forskellige former for mobning, små filmklip, råd og værktøjer til at arbejde med mobning

Film: <https://mobning.bfakontor.dk/introduktion>

VEJLEDNINGER OG VÆRKTØJER: Krænkende handlinger

Introduktion og værktøjer til forebyggelsen, herunder film og diverse værktøjer til at arbejde med forebyggelsen.

Værktøjer og film: <https://www.godtpsykiskarbejdsmiljo.dk/arbejdsmiljoarbejdet/arbejdet-med-det-psykiske-arbejdsmiljoe/vejledning-og-vaerktoejer-kraenkende-handlinger>

HVOR GÅR GRÆNSEN?

Arbejdstilsynet - Konkrete værktøjer, film, spil m.m., til at forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen og med at håndtere situationer med uønsket seksuel opmærksomhed.

Værktøjer / dialogkort / film: <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/hvor-gaar-graensen/>

