

Mobning, chikane og sexisme på arbejdspladsen

Udøvet af ansatte mod ansatte

Forord

Frederikssund Kommune har, som arbejdsgiver, det overordnede og formelle ansvar for at sikre sundheden, trivslen og et chikanefrit miljø på arbejdspladsen og dermed også ansvaret for at forebygge og håndtere mobning og chikane, herunder seksuel chikane.

Denne retningslinje er udarbejdet af Frederikssund Kommunes Hoved MED-udvalg i 2021 og handler om, hvordan vi kan forebygge mobning, chikane og sexisme blandt personalet og dermed understøtte og fremme trivslen på arbejdspladsen. Retningslinjen anviser også handlemuligheder for ansatte og ledere, der oplever de selv, kollegaer eller medarbejdere blive udsat for mobning, (seksuel) chikane eller sexisme.

Retningslinjen er helt overordnet i sin form og indhold, og det er efterfølgende det lokale arbejde med trivsel og forebyggelse af mobning og chikane, der er afgørende for at retningslinjen får liv i organisationen. Derfor skal alle arbejdspladsers MED-udvalg eller Formelle Personalemøder tage retningslinjen op til drøftelse med henblik på en lokal drøftelse og dialog om kulturen på arbejdspladsen, og hvordan man bedst forebygger og håndterer mobning og chikane.

Krænkelser af borgere mod de ansatte, behandles i retningslinjen om Vold, trusler og chikane; udøvet af borgere mod de ansatte.

Definitioner

Når man taler om mobning og (seksuel) chikane er det vigtigt, at man har det samme sprog om emnet. Derfor uddyber retningslinjen nedenfor de begreber, man ofte hører i debatten omkring mobning og chikane.

Mobning

Arbejdstilsynets definition af mobning er, 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.”

Chikane

Chikane er bevidst, ondskabsfuldt drilleri eller forfølgelse. Chikane dækker andet og mere end seksuel chikane. Der kan f.eks. også være tale om chikane i forhold til en persons køn, alder, etniske baggrund eller religiøse overbevisning

Seksuel chikane/seksuelle krænkelser

I henhold til ligebehandlingslovens § 1, stk. 6 foreligger der sexchikane, når der udvises enhver form for 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.

Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan fx omfatte:

- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier og ubehagelige drillerier med seksuelt indhold
- Nedvurdering, fx på grund af kønsidentitet eller seksuel orientering

Strukturel sexism

Sexisme er både diskrimination baseret på køn og de holdninger, handlinger, stereotyper og kulturelle elementer der opretholder og fremmer denne diskrimination. Sexismen går igen i vores sprog og kultur, herunder reklamer, film og medier, og den måde vi opfatter kønnene på, og sexismen er så almindelig for mange mennesker, at det er blevet en ubevidst del af deres verdensbillede. De valg, vi træffer i hverdagen, er baseret på det verdensbillede, vi er opdraget i og med.

Seksuelt overgreb

Et seksuelt overgreb defineres ved, at en person er involveret i en seksuel aktivitet, som hun/han ikke er interesseret i og/eller ikke har givet samtykke til. Dette kan f.eks. skyldes, at den pågældende på grund af sin alder eller kognitive funktionsniveau ikke kan forstå og overskue konsekvenserne af den seksuelle aktivitet og derfor ikke er i stand til at give samtykke. Det kan også skyldes, at den pågældende grundet samarbejdsrelationer eller et over/underordningsforhold ikke føler sig i stand til at sige fra i situationen.

Afgørende for alle ovenstående begreber er, at det er ofrets oplevelse af handlingen, som er afgørende. En handling kan derfor godt være mobning eller chikane, selvom, den, der krænker, ikke har haft et bevidst ønske om at krænke.

Vi accepterer ikke mobning og chikane

Det er helt uacceptabelt, at medarbejdere oplever at blive mobbet eller chikaneret og det at forebygge og undgå at sådanne situationer opstår, er et helt centralt fundament for et godt arbejdsmiljø på Frederikssund Kommunes arbejdspladser.

At fremme trivsel og at forebygge mobning og chikane hænger sammen. Begge indsatser øger arbejdspladsens evne til at løse sin kerneopgave effektivt og fremmer vores indsats for at udvikle endnu mere attraktive arbejdspladser med lavt sygefravær og evne til at rekruttere og fastholde personale, der trives.

I forbindelse med APV'en, som gennemføres mindst hvert 3. år, besvarer medarbejderne spørgsmål om, hvorvidt de har været udsat for mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed. Hvis nogle medarbejdere, anonymt giver udtryk for, at de har været udsat for krænkende handlinger er det afgørende, at ledelsen ved medarbejderens medvirken får bragt lys på de krænkelser, som medarbejderen føler sig udsat for og krænkelserne kan ophøre og evt. sanktioneres. Evt. ansættelsesretlige sanktioner beror på en vurdering af den konkrete sag og kan være påtale, advarsel, omplacering, afskedigelse eller i særligt grove tilfælde bortvisning.

Hvis man oplever mobning og chikane

Det er ikke en privat sag for den enkelte, hvis man oplever sig udsat for mobning eller chikane, men derimod en fælles opgave for ledere og medarbejdere at håndtere problemer med mobning, chikane og krænkende handlinger.

Hvis man selv oplever chikane og mobning

- Man skal sige fra, hvis man har mulighed for det eller er i stand til det.
- Hvis det ikke er muligt at sige fra eller det ikke nytter, går man til sin leder eller, sin arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant. Man kan også gå til sin faglige organisation, personalejuristerne eller andre man har tillid til.
- Hvis man som ansat har sagt fra og/eller gået videre til leder eller tillidsvalgte uden der sker noget, er det muligt at gå til næste ledelsesniveau.
- Skriv ned, hvad det er, du oplever som mobning eller chikane – det kan hjælpe dig med at huske episoder ved den efterfølgende behandling af sagen.

- Mobning og chikane kan registreres på et skema, som også anvendes til registrering af vold, trusler og chikane. Registreringen opbevares af Arbejds miljøgruppen mhp. på det videre forebyggelsesarbejde.
- Medfører seksuel chikane en fysisk eller psykisk personskade, skal det anmeldes som en arbejdsskade ved en pludseligt, opstået hændelse. Er chikanen foregået over tid, er det ens egen, praktiserende læge, der har anmeldelsespligten.
- Arbejdstilsynet har en hotline, som giver råd og vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen. Når du kontakter hotlinen, kommer du til at tale med en medarbejder, der er uddannet i at besvare spørgsmål om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Når du kontakter hotlinen, er du anonym.

Er du vidne til eller vidende om seksuel chikane

- Ledere og medarbejdere, der er vidne til forhold, der ikke hører til i en arbejdsrelation, skal sige fra over for krænkeren, og hvis det ikke virker, har man pligt til at gå til den nærmeste overordnede. Medarbejderne vil også i disse situationer kunne inddrage deres tillidsrepræsentant og/eller arbejdsmiljørepræsentant.
- Ved forhold af særlig, alvorlig karakter, er lederen og medarbejderen, tillidsrepræsentanten og/eller arbejdsmiljørepræsentanten desuden forpligtet til at følge op på, hvorvidt henvendelsen fører til handling - og i modsat fald gå videre op i ledelsessystemet.

Hvem kan du få hjælp fra?

- Ansatte i Frederikssund Kommune kan forvente, at klager over mobning og chikane bliver taget alvorligt og at organisationen undersøger og handler på klagen.
- Det vil sædvanligvis være ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten, man kan få hjælp fra, hvis man oplever seksuel chikane.
- Hvis man som ansat har været udsat for seksuel chikane, som har medført fravær, vil arbejdspladsen tilbyde den nødvendige støtte og hjælp til at vende tilbage til arbejdspladsen.

Hvem har hvilket ansvar?

- Den daglige leder har ansvaret for at forebygge og sikre, at der ikke foregår mobning og chikane på den enkelte arbejdsplads.
- Alle ansatte i Frederikssund Kommune skal deltage i samarbejdet om forebyggelse af mobning og chikane og andre krænkende handlinger.
- Ansatte forventes at gøre opmærksom på, hvis de er vidne til eller vidende om mobning, chikane eller anden krænkende adfærd – uanset om denne rettes mod dem selv eller andre på arbejdspladsen.

Opgaven i MED-systemet

- I de lokale MED-udvalg og på Formelle personalemøder er opgaven at tage denne retningslinje op til drøftelse i udvalgene, i arbejdsmiljøgrupperne, med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, samt med alle medarbejdere.
- Formålet med drøftelserne er følgende:
 - At alle er informeret om holdningen til mobning og chikane i Frederikssund Kommune
 - At sikre, at der er en fælles forståelse af, hvad mobning og chikane er
 - At sætte fokus på, hvordan man kan skærpe opmærksomheden i dagligdagen blandt medarbejdere og ledere
 - At sætte fokus på, hvordan man kan sikre løbende dialog, bl.a. på MUS samtaler og personalemøder
 - At få tydeliggjort, hvordan man skal forholde sig i tilfælde af mobning og chikane

- At medarbejderne er informeret om, hvordan Arbejdsmiljøgruppen og ledelsen vil håndtere et evt. tilfælde af mobning og chikane