

Arbeidsmiljø spesialistene

**Krænkende handlinger, seksuell
chikane og mobning:
Årsager, konsekvenser og interventioner**

Prof. Ståle V. Einarsen

Bergen Universitet, Norge



30 år med forskning om mobning sier os:

- Mobning eksisterer i en viss utbredelse og med store helbredskonsekvenser for dem som rammes – negative effekter også for mer enkeltstående krænkende handlinger
- Individ-faktorer har begrenset betydning i mobbesaker og fungerer ikke helt slik man skulle tro – særlig ikke personlighet, dog har personer med Neuriticisme en risk for at blive offer (Trait anxiety / trait anger)
- Arbeidsmiljøfaktorer har stor betydning som risikofaktorer, særlig i kombinasjon med manglende ledelse
- Virksomhetens etiske infrastruktur, herunder særlig klima for konflikthåndtering har stor betydning både som direkte forbyggende faktor og som en som buffer for andre typiske risikofaktorer.
- Utvikling av ny metodikk for håndtering av enkeltsaker for at håndtere enkeltsaker og klager på mobning - Faktaundersøkelser

På mitt rum.....(#40)

- Når det står skrevet i FN's menneskerettighetserklæring at enhver har rett til arbeid, til fritt valg av beskæftigelse, til **rettferdige og gunstige arbeidsvilkår**, og til beskyttelse mod arbeidsløshed, og, når det blev vedtatt i FN 10 dec 1948, ***Hvornår kan det så forventes at blive indført i Danmark?***

– ***Carl Scharnberg***

Fra AT-vejledning 2019

- 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

Copyright © 2016 [ArbejdsmiljøSpesialistene]. All Rights Reserved.

Arbejdsmiljø
spesialistene

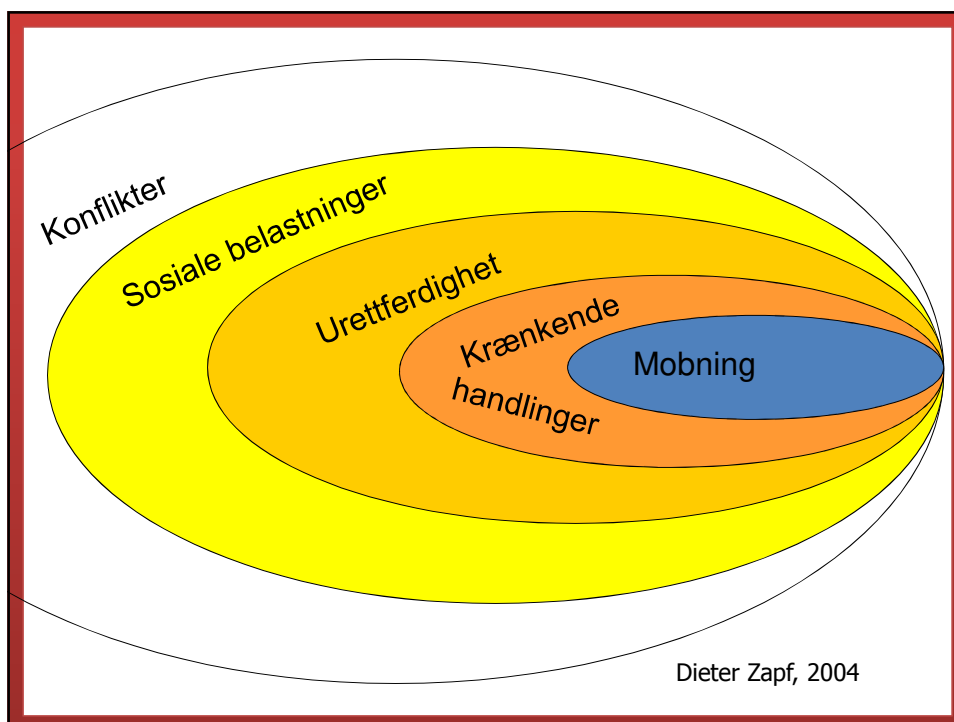
Hvad er mobning, krænkelser og seksuell chikane

Arbejdsmiljø
spesialistene

Hva er mobning?

- Negative og uønskede handlinger
 - skjulte og åpne
 - arbeidsrelaterte og personrelaterte
- Gjentatte – systematiske
- Vedvarende – langvarig
- Makt-ubalanse: opplevelse av underlegenhet
- Intensjon og motivasjon
- Subjektiv versus objektiv
- Påregnelighet

Arbeidsmiljø
spesialistene





European Journal of Work and Organizational Psychology

Routledge
Taylor & Francis Group

ISSN: 1359-432X (Print) 1464-0643 (Online) Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/pewo20>

How long does it last? Prior victimization from workplace bullying moderates the relationship between daily exposure to negative acts and subsequent depressed mood

Øystein Løvik Hoprekstad, Jørn Hetland, Arnold B. Bakker, Olav Kjellekvold Olsen, Roar Espevik, Martin Wessel & Ståle Valvatne Einarsen

Mobning? Drillerier? Chikane?Krænkende?

- "En leder modtager i sin postkasse først en gang, så etter en tid flere gange men alltid anonymt en artikkel om en narcissistisk leder. Er det krænkende, chikane eller mobning?"
- På en arbeidsplads hænger en stor plakat: "Man har fundet et nyt grundstof Administration - det hæmmer alle processer». Er det krænkende? Chikane? Er det mobning?"



Formål

- Formålet med denne aftale er at
- - at øge arbejdsgiveres, arbejdstageres og deres repræsentanternes opmærksomhed om og forståelse af mobning og vold på arbejdspladsen
- - forsyne arbejdsgivere, arbejdstagere og deres repræsentanter på alle niveauer med en handlingsorienteret ramme med henblik på at indkredse, forebygge og håndtere problemer i forbindelse med mobning og vold på arbejdspladsen.

Sanksjonert av EU

(www.arbejdsmiljoviden.dk)

- KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER |
- Bruxelles, den 8.11.2007
- KOM(2007) 686 endelig
- MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA-PARLAMENTET
- om den europæiske rammeaftale om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen

Mobning defineret i rammeaftalen

(www.arbejdsmiljoviden.dk)

- Mobning og vold på arbejdspladsen kan antage forskellige former. Den kan
- - være fysisk, psykologisk og/eller seksuel
- - forekomme som en éngangsforeteelse eller et mere systematisk adfærdsmønster
- - foregå mellem kolleger, mellem overordnede og underordnede eller i forbindelse med tredjeparter som f.eks. kunder, patienter og elever
- - rangere fra mindre tilfælde af mangel på respekt til mere alvorlige handlinger, herunder strafbare handlinger, der kræver indgriben fra offentlige myndigheders side.

AT 2019

- Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange 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 krænkelser kan forekomme på i arbejdet.

Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- 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 telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.
- Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

AT 2019

- 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.
- Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende.

AT vejledningen 2019

- Det er svært at fastlægge en standard for, hvilke handlinger der er acceptable, og hvilke der ikke er. Hvad der er acceptabel kollegial adfærd på én arbejdsplads, kan blive opfattet som krænkende på en anden. Krænkende handlinger kan antage forskellige former i forskellige virksomhedskulturer. Derfor er det vigtigt at tage udgangspunkt i personens opfattelse af de handlinger, som vedkommende udsættes for.

Hva er mobbing: noen kjennetegn

- Negative handlinger
 - skjulte og åpne
 - arbeidsrelaterte og personrelaterte
- Gjentatte – systematiske
- Vedvarende – langvarig
- Makt-ubalanse: opplevelse av underlegenhet
- Intensjon og motivasjon
- Subjektiv versus objektiv
- Påregnelighet

Arbeidsmiljø
spesialistene

AT 2019

- Krænkende handlinger kan også forekomme på andre måder end som mobning. Det kan være:
- 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.

Arbejdsgivers ansvar

- **§ 15.** Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er **fuldt forsvarlige**.
- **§ 38.** Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er **fuldt forsvarligt**.
- **§ 42.** Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er **fuldt forsvarligt**.
- **Bekendtgørelsen § 9a** omtaler mobning: "Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane".

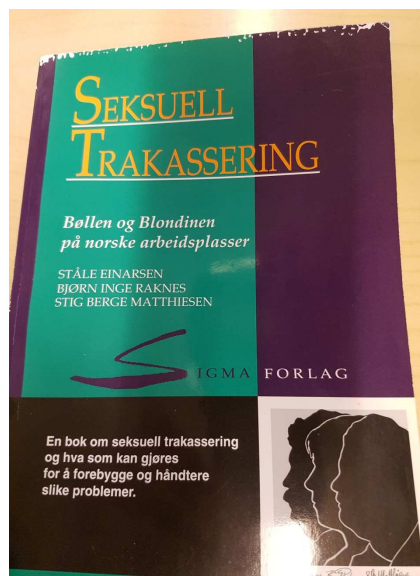
Er Anne mobbet eller krænket?

Hvad er Anne utsatt for?

- **Fult forsvarlige** forhold og opptreden (Påregnelige belastninger)
- eller
- Forholdene, opptreden, atferd osv., utgør en rimelig **sundhedsrisiko** for involverte ansatte (Uheldig psykisk belastning)
- En eller flere **enkeltstående krænkende** mobbebehandlinger
- **Systematisk mobning eller seksuell chikane**

Seksuell chikane/trakassering

Prof. Ståle Einarsen
Universitetet i Bergen



Grader av seksuell trakassering

- Ønskede seksuell tilnærmelser eller oppmerksomhet
- Uønsket seksuell oppmerksomhet
 - Handlinger som i seg selv er krenkende
 - Verbale
 - Fysiske
 - Tonen/miljøet så seksualisert at det skaper et ubehagelig miljø
- Kjønnsskimming
- Ikke seksuell krenkende atferd knyttet til kjønn
- Sexpress
 - Quid pro quo
 - «Tis for tat»
- Voldtekt

5. Særligt om seksuel chikane

AT-vejledning 2019

- 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.
- Bemærk, at listen ikke er udtømmende.
- Seksuel chikane kan forekomme på alle de måder, som er beskrevet i afsnit 3 og 4. Det, der er særligt for seksuel chikane er, at krænkelserne 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.

Risiko faktorer

(Schneider, Pryor & Fitzgerald, 2011)

- Ubalanse i kønnssammensætning
- Der kvinder er kønns-pionerer
- Unge kvinder
- Maskuline kulturer
- Gjerne «maskuline» kvinder i slike miljø
- «Privat»-lignende situationer tilknyttet jobb
- «Tolerant» ledelse og kultur
- Utydelig prosedyrer og holdninger i ledelsen
- Eldre høystatus menn i grupper med mange yngre kvinner?

Oppgave

- Hvilke former for seksuell trakassering (ST) har du lagt merke til evt. vært utsatt for i din karriere?
- Har du lagt merke til hendelser av ST i din tid ved i denne organisasjonen? Dersom ja, hvilke former for handling observerte har du observert?
- Er det spesielle forhold ved din organisasjonson er av betydning for forekomsten av ST, i denne organisasjon?
- Hvordan ville du gått frem dersom du observerte eller fikk kjennskap til en sak?
- Hvordan kan din organisasjon og den enkelte ansatte bidra til å redusere sjansen for å bli utsatt for seksuell trakassering?

Stadig nye begreper og grenser i en kultur som i utgangspunktet ikke klager

- Mobbing
- Trakassasering/chikane
- Utilbørlig opptreden
- Krænkelser av integritet og verdighet
- Uheldig/urimelig psykisk belastning
- Påregnelig psykisk belastning

At-vejledning

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

Ofrenes oplevelse af de krænkende handlinger er et centralt aspekt i mobning. Det er derfor uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke offeret. Det betyder dog noget for ofrenes oplevelse af mobningen, om der er tale om ond vilje eller ej.

Mobning kan udøves af både kolleger og ledere. Selv om mobning mellem kolleger er mere udbredt, opleves mobning udøvet af en leder tilsyneladende som ekstra belastende. Det skyldes den magt, der kan lægges bag krænkelsen, og at det ikke er muligt at få lederens opbakning og hjælp. Også underordnedes mobning af ledere kan forekomme.



Forebyggelse

- **Viden og bevidsthed om mobning**
 - information og uddannelse for ledere og medarbejdere
- **Konflikthåndterende kultur**
 - evt. mulighed for mægling
- **Handlingsplan/politik mod mobning**
 - Beskriver uacceptabel og ønskelig adfærd
 - Beskriver virksomhedens procedure

Handlingsplan – hvorfor?

En klar udmelding om:

- Hvad organisationen mener om mobning og krænkende atferd
- Hvilket forhold organisationen vil have til sine ansatte
- Hvordan det forventes, at de ansatte optræder over for hinanden
- Hvad der er uacceptabel adfærd, og hvad der er ønskelig adfærd
- Hvordan virksomheden vil håndtere en sag

Håndtering

- **Klage- og håndteringsprocedurer**
 - Uformelle
 - Formelle (herunder faktaundersøgelse)
- **Disciplinære sanktioner**
 - Advarsler, forflyttelse, afskedigelse mv.
- **Rådgivning og støtte**

AT vejledningen 2019

- Følg eventuelle retningslinjer/beredskabsplaner.
- Udvis diskretion over for alle implicerede personer. Drag ikke forhastede slutninger.
- Gør det klart, at krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, er en uacceptabel adfærd, som må ophøre med det samme.
- Inddrag alle parter - herunder eventuelle vidner. Det er vigtigt at foretage en upartisk undersøgelse. Alle involverede må 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. Vær forberedt på, at krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, kan virke stærkt nedbrydende og medføre ændret adfærd hos de implicerede.
- Få parterne - herunder eventuelle vidner - til at beskrive det faktiske hændelsesforløb i stedet for at fremføre beskyldninger og hårde vurderinger af den anden parts personlige egenskaber og opførsel.
- Søg løsninger - det afgørende er ikke at få hævn eller udnævne synderbukke. Sager om krænkelse bør derfor i udgangspunktet mødes med en ikke-straffende holdning. Det er dog nødvendigt med klare sanktioner, hvis problemerne fortsætter, eller hvis en enkeltstående krænkende handling har været meget grov.

Overenskomstene

(www.arbejdsmiljoviden.dk)

- **Europæisk aftale om mobning**
- Aftalen om trivsel og sundhed, der indgik i overenskomsterne fra 2008, bygger på en europæisk rammeaftale om mobning og vold på arbejdspladsen.
- I den hedder det, at "Virksomheder må have en tydelig erklæring, som angiver, at chikane og vold ikke tolereres".

Rammeaftale om bekæmpelse af mobning og vold

- Gensidig respekt for andres værdighed på alle planer på arbejdspladsen er et af de vigtigste træk ved succesrige organisationer. Derfor udgør mobning og vold uacceptabel adfærd. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS (og forbindelsesudvalget EUROCADRES/CEC) fordømmer en sådan adfærd i enhver form. De betragter det som en fælles opgave for arbejdsgivere og arbejdstagere at håndtere dette problem, der kan få alvorlige sociale og økonomiske konsekvenser.
- I EU-lovgivningen[4] og national lovgivning fastlægges arbejdsgiveres pligt til at beskytte arbejdstagere mod mobning og vold på arbejdspladsen.

Innhold

- Virksomheder skal formulere en klar instruks, hvoraf det fremgår, at mobning og vold ikke tolereres. Instruksen skal omfatte procedurer, der skal følges, hvis der opstår tilfælde heraf. Disse procedurer kan omfatte en uformel fase, hvori en person, som ledelse og arbejdstagere har tillid til, giver vejledning og bistand.

Framework agreement on harassment and violence at work

A suitable procedure will be underpinned by but not confined to the following:

- It is in the interest of all parties to proceed with the necessary discretion to protect the dignity and privacy of all
- No information should be disclosed to parties not involved in the case
- Complaints should be investigated and dealt with without undue delay
- All parties involved should get an impartial hearing and fair treatment
- Complaints should be backed up by detailed information
- False accusations should not be tolerated and may result in disciplinary action
- External assistance may help

If it is established that harassment and violence has occurred, appropriate measures will be taken in relation to the perpetrator(s). This may include disciplinary action up to and including dismissal.

The victim(s) will receive support and, if necessary, help with reintegration.

En passende procedure skal indeholde, men ikke være begrænset til, følgende elementer:

- Det er i alle parter interesse at udvise den nødvendige diskretion til at beskytte alles værdighed og privatlivets fred.
- Ingen oplysninger bør videregives til parter, der ikke er involveret i sagen.
- Klager bør undersøges og håndteres inden for en rimelig frist.
- Alle involverede parter bør have krav på en uvildig høring og retfærdig behandling.
- Klager bør være veldokumenterede.
- Falske anklager bør ikke tolereres og bør kunne medføre disciplinære foranstaltninger.
- Ekstern bistand kan komme på tale.
- Hvis det fastslås, at der har fundet mobning og vold sted, vil der blive taget de nødvendige skridt over for den eller de personer, der udøver mobningen/volden. Dette kan omfatte disciplinære foranstaltninger og i sidste instans afskedigelse.

Arbejdsgivers ansvar

- **16. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.**
- **§ 21.** Når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, **skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.** Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.

