

Digital krænkelse og chikane på arbejdspladsen er arbejdsgivers ansvar – ingen skal stå alene!

Digital krænkelse på arbejdspladsen må aldrig lande på de enkelte medarbejders skuldre alene. En ny bekendtgørelse i Danmark fastslår, at det psykiske arbejdsmiljø – både fysisk og digitalt – er et fælles ansvar, som virksomheden også skal kunne løfte.



Ny bekendtgørelse omfatter hele det psykiske arbejdsmiljø

Den 1. november 2020 trådte en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø i kraft, som også dækker de digitale aspekter på arbejdspladsen. Danmark blev dermed et af de første lande i verden med en bekendtgørelse, der dækker [hele](#) det psykiske arbejdsmiljø. Med bekendtgørelsen vil det fremover blive lettere for virksomheder at forholde sig til arbejdsgivers ansvar og forpligtigelser på området og sætte gang i en systematisk og målrettet indsats med at forebygge og håndtere udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø.

digital krænkelse på arbejdspladsen – der skal handles nu!

Der kommer flere og flere sager om seksuel chikane og digitale krænkelser på arbejdspladserne, og med den nye #MeToo bølge er der igen kommet stort fokus på emnet. Det kan få alvorlige konsekvenser for de involverede medarbejdere – særligt i de situationer, hvor de ikke får den støtte og vejledning, som der i den grad er brug for. Hvis medarbejderne ikke gribes, og udfordringerne ikke håndteres, står de helt alene tilbage med ansvaret og konsekvenserne.

Arbejdsgiver har et ansvar – også et juridisk ansvar. Er man som ledelse ikke sit ansvar bevidst, kan det – udover at få negative konsekvenser for arbejdsmiljøet i virksomheden generelt samt give dårlig omtale – komme til at få økonomiske konsekvenser i form af godtgørelser.

Derfor er det vigtigt for alle virksomheder at have klare retningslinjer for, hvilken omgangstone og adfærd som ikke accepteres, og hvordan det skal håndteres, hvis virksomhedens ledelse bliver gjort opmærksom på en sag.

Skab klare retningslinjer for digital adfærd på arbejdspladsen

Det er vigtigt, at man som arbejdsgiver har en plan for, hvordan krænkelssager håndteres. Ved digitale krænkelser er der endnu flere aspekter at overveje, herunder i forhold til nedtagning af krænkende materiale, vejledning af forurettede, involvering af politiet og hvordan arbejdsgiver kan agere skjold for de involverede.

Med den øgede brug af digitale platforme i arbejdsprocesserne og synlighed på nettet bliver flere og flere medarbejdere desuden udsat for krænkende adfærd online. Udover grænseoverskridende adfærd internt i en organisation ser vi tit sager om ubehagelige kundeforhold, trusler samt krænkende beskeder fra forretningsforbindelser på sociale medier.

Desværre er holdningen ofte, at det foregår "udenfor almindelig åbningstid" og på platforme, som er medarbejdernes private, hvorfor arbejdsgiver ikke kan eller bør forholde sig til det.

Det er ikke rigtigt! Her har arbejdsgiver også et ansvar – både efter arbejdsmiljølovens og ligebehandlingslovens regler.

Det er en klar anbefaling, at man som arbejdsgiver især bør overveje:

- Hvordan definerer vi krænkende adfærd?
- Hvilke tiltag skal vi tage for at forebygge krænkende adfærd?
- Hvordan håndterer vi en sag om (digital) chikane – hvilke procedurer skal iværksættes?
- Hvilken hjælp tilbydes de involverede?

Hvad betyder den nye bekendtgørelse?

Bekendtgørelsen indeholder ikke nye krav til arbejdsgiverne, men bidrager til et samlet overblik over reglerne. Det bliver her lettere for både arbejdsgivere, ledere og medarbejdere at forstå, hvilke krav der stilles til det psykiske arbejdsmiljø.

Blandt andet fremgår det, at arbejdet i alle led skal planlægges, tilrettelægges og udføres på en måde, så arbejdet ikke udgør en risiko for medarbejdernes sikkerhed eller sundhed. Bekendtgørelsen har herunder særligt fokus på:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, og
- Arbejdsrelateret vold både i og udenfor arbejdstid

Hvordan sikrer arbejdsgiver et godt psykisk arbejdsmiljø?

Forpligtelsen til at tilrettelægge, planlægge og udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte.

Det indskræpes også, at en arbejdsgiver er forpligtet til at indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre det psykiske arbejdsmiljø på en forsvarlig måde, hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forhold til det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt medarbejder – uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed – får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Oplæring og instruktion skal desuden gentages regelmæssigt, når det er nødvendigt.

Bekendtgørelsen indeholder desuden eksempler på forebyggende tiltag, som virksomhederne kan benytte for at sikre, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Søg rådgivning fra eksperter på området

Hos NJORD anbefaler vi, at virksomheden sørger for at have en klar politik om krænkende adfærd på arbejdspladsen både i og udenfor arbejdstid, så alle medarbejdere i virksomheden ved, hvilke regler der gælder. Og måske det allervigtigste – at man som arbejdsgiver får synliggjort, at man er sit ansvar bevidst og tager det alvorligt.

Men en personalepolitik eller retningslinjer hjælper ikke, hvis implementeringen ikke virker. Kun ved at få synliggjort og ikke mindst forankret en sund kultur i organisationen, kan man sikre sine medarbejders trivsel og skabe et godt og trygt arbejdsmiljø.

Hos NJORD giver vi konkret rådgivning om emnet med særlig stor ekspertise indenfor krydsfeltet mellem det fysiske og det digitale rum samt den nye udvikling mod en mere digital arbejdsplads.



Har du spørgsmål eller brug for rådgivning?

Skriv en uforpligtende besked til vores ansættelsesretlige team her. Så vender en af vores advokater tilbage til dig snarest.



Få adgang til HR eBogen

HR eBogen er et opslagsværk, der sikrer, at du får svar på alle dine juridiske HR-spørgsmål. Du kan læse om alle aspekter af ansættelsesretten, lige fra ansættelseskontrakter, ferie og sygdom, til opsigelser og fratrædelsesaftaler.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66
MIM@NJORDLAW.COM



CLARA LOU
ADVOKAT

(+45) 77 40 11 38
CLO@NJORDLAW.COM