

Gode råd om mobning og sexchikane på arbejdspladsen

I disse "me too"-tider er det vigtigt at have klare retningslinjer for mobning og sexchikane på arbejdspladsen – især for at undgå stressede, sygemeldte og ikke mindst belastede medarbejdere. Du får her en række gode råd om mobning og sexchikane, som du som arbejdsgiver med fordel kan anvende i din forebyggelse og håndtering heraf.

Arbejdsmarkedets parter har i samarbejde med Arbejdstilsynet udarbejdet en vejledning om mobning og sexchikane, som indeholder en række anbefalinger til virksomheder og arbejdsgivere, som ønsker at styrke deres indsats mod mobning og sexchikane. Målet er, at arbejdsgivere bliver bedre til at forebygge og håndtere uhensigtsmæssig adfærd både medarbejderne imellem og mellem medarbejdere og ledere.

I håb om at gøre implementeringen af klare politikker og retningslinjer lettere, får I her en kort vejledende gennemgang af anbefalingerne.

Men først – hvad er mobning og sexchikane?

Der er tale om mobning og chikane, når en eller flere personer udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som kan være sårende eller nedværdigende. Særligt når den udsatte person ikke er i stand til at forsvare sig, er der tale om mobning, som kan have de samme alvorlige konsekvenser for den krænkede som psykisk vold.

Sexchikane er en form for mobning, hvor en eller flere personer udsætter en eller flere andre personer for handlinger af seksuel karakter, som opfattes som krænkende af den forurettede. Sexchikane kan eksempelvis være uønskede berøringer, verbale opfordringer til seksuelle aktiviteter samt uvedkommende kommentarer eller forespørgsler af seksuel karakter.

Sørg for klare retningslinjer på arbejdspladsen

Mobning og sexchikane kan forekomme på alle arbejdspladser, og det er derfor vigtigt, at der udarbejdes klare retningslinjer for identificering, forebyggelse og håndtering heraf. Virksomheden har et ansvar for medarbejdernes trivsel og bør derfor være klar, hvis et tilfælde af mobning eller sexchikane skulle opstå.

Det er i den forbindelse vigtigt, at der blandt medarbejderne og lederne på arbejdspladsen skabes en fælles forståelse for, hvilken adfærd der forventes på arbejdspladsen, således at medarbejderne kan være med til at identificere, når mobning eller sexchikane foregår.

Tal sammen

Det kan være en udfordring at få italesat problemet, når en medarbejder bliver udsat for mobning eller sexchikane. Det er derfor vigtigt, at man på arbejdspladsen tager et fælles ansvar og taler åbent om, hvad der betragtes som acceptabel adfærd og god trivsel, og hvilken omgangstone man ønsker. En italesættelse af adfærd og kultur bidrager til, at man som offer for mobning eller chikane har nemmere ved at søge kollegaers eller ledelsens hjælp, når der er brug for det.

Det er samtidig vigtigt at fordele rollerne rigtigt i organisationen, således at der ikke er nogen tvivl om, hvem man skal henvende sig til, og hvem der kan hjælpe med at løse problemet.

Klar vejledning og step-plan i tilfælde af mobning eller sexchikane

Det er vigtigt, at der reageres hurtigt på tilfælde af mobning og sexchikane på arbejdspladsen.

Derfor er det også vigtigt med en klar vejledning og step-plan for, hvordan mobning og sexchikane gribes an, herunder hvilke skridt man som ledelse kan tage for at komme til bunds i en eventuel sag, og hvilken betydning det kan have for de involverede. Konkrete konsekvenser for ansættelsesforholdet kan f.eks. bestå i både mundtlige og skriftlige advarsler og om nødvendigt omplacering eller afskedigelse samt i særligt grove tilfælde bortvisning.

Husk også, at du som arbejdsgiver har et juridisk ansvar for dine medarbejders trivsel og derfor har pligt til at reagere i tilfælde af mobning og sexchikane. Manglende reaktion og håndtering er i strid med de arbejdsmiljøretlige forpligtelser og kan føre til, at man – også som arbejdsgiver – bliver pålagt at betale godtgørelse.

Hvis mobning eller sexchikane opstår, er det afgørende, at der under håndteringen af sagen udvises den fornødne diskretion over for de involverede, især for at undgå, at problemstillingen bliver et stort samtaleemne på arbejdspladsen og får yderligere konsekvenser for de involverede.

Læs mere om mobning og chikane på arbejdspladsen

Politik om mobning og sexchikane

De ovennævnte gode råd kan med fordel inddrages i en politik om mobning og sexchikane, som skal være en fast del af jeres personalehåndbog og instruktion til medarbejderne.

NJORD Law Firm udarbejder politikker om mobning og sexchikane, som kan anvendes og tilpasses efter virksomhedens konkrete behov og allerede eksisterende retningslinjer. Politikken vil i så fald være i overensstemmelse med lovgivning og retspraksis på området.

Et eksempel på en sådan politik er inkluderet som paradigme i vores HR eBogen, som giver adgang til adskillige andre aktuelle og gode politikker samt værktøjer.



MIRIAM MICHAELSEN

ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM