

NYT FRA BORGEN

MULTITOLERANCE- KULTUR I FORSVARET

APV I EN KRÆNKELSESTID

**HVORNÅR ER DER EGENTLIG TALE
OM EN KRÆNKELSE?**

HÅNDTERING AF KRÆNKELSER ER ET FÆLLES ANSVAR

Mon ikke, vi alle er godt og grundigt coronatrætte? Vi er i hvert fald. Store dele af sidste magasin handlede om hjemmearbejdspladser. Om afspritning og afstand. Siden er der ikke meget, der har ændret sig.

Siden sidst lukkede Nordjylland ned – og op igen. I skrivende stund har regeringen strammet grebet med yderligere restriktioner og delvis nedlukning af 38 kommuner, hvor store dele af det offentlige liv er lukket ned.

Selv om det er trist, er vi de første til at erkende nødvendigheden af restriktionerne. Smittetallet har nået alarmerende højder, og ingen har vel i disse mørke dage noget højere ønske end at kunne holde jul med familien i trygge rammer. Uden risiko for smitte.

Dette nummer af magasinet handler om en anden form for tryghed – og måske også lidt om "afstand". Vi undersøger håndteringen af krænkelse på arbejdspladserne.

Debatten er højaktuel og har raset hele efteråret. Den "anden" MeToo-bølge begyndte med en partileders bortforklaringer, den fældede en overborgmester, kostede politikere ordførerposter og fik andre til at gå til omgående bekendelse.

Men én ting er de prominente og kendtes verden i politik og medier. Noget andet er hverdagen rundt omkring på landets arbejdspladser. Den hverdag, vi selv befinder os i.

Vi har i dette magasin talt med en kontorchef i Forsvarets Center for Arbejds miljø, to forskere fra RUC med speciale i henholdsvis ligestilling og køn og krænkelse og mobning samt en advokat og forsker fra CBS om græns-

nen mellem ansvar og lovgivning.

Og hvis der skal peges på en fællesnævner, må det være den, at vi alle har et ansvar. Bekæmpelsen af krænkelseskulturen handler om tryghed. Den handler om vores alles trivsel i hverdagen.

Vigtigheden understreges af, at også Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø har seksuel chikane som tema i deres seneste nyhedsbrev fra december – blandt andet med konkrete forskningsresultater, som på et overbevisende datagrundlag påviser en sammenhæng mellem seksuel chikane og både depression og selvmord.

Resultaterne har også vores interesse, og vi vil analysere dem nøje i den kommende tid.

Corona-restriktionerne vil formentligt være langt ind i foråret, og vi afventer derfor nærmere information om, hvornår vi igen kan ses fysisk. Derfor planlægger vi forskellige webinarer om aktuelle emner til afholdelse i det kommende år, og jeg håber, at mange har lyst til at deltage. Kun i fællesskab kommer vi nemlig videre.

Årskonferencen er her og nu planlagt til afholdelse i slutningen af april. Forhåbentligt bliver det muligt – og vi informerer nærmere om dette i det nye år.

Indtil da vil jeg ønske alle en glædelig jul og et lykkebringende nytår.

Charlotte Breinholt,
formand

Udgivet december 2020
Arbejds miljøNET

ANSVARSHAVENDE REDAKTØR

Charlotte Breinholt

STRATEGI, KONCEPT, DESIGN OG TEKST

Lindskov Communication

I REDAKTIONEN

Charlotte Breinholt, Stig Holm, Catrine Eisenreich, Lars Lindskov, Lasse Bork Schmidt, Nick Allentoft, Camilla Piper Rafaelsen, Sandra Nielsen, Christopher Luthra, Louise Wolff, Karsten Lorentzen

ANNONCESALG

Lindskov Communication
Tlf.: 70 26 12 79
Mail: marketing@lindskov.com

OPLAG 700

INDHOLD

SIDE 4

**ALLE HAR ET ANSVAR FOR AT
STOPPE SEKSUEL CHIKANE
PÅ ARBEJDSPLADSEN**

SIDE 8

**MULTOLERANCE-KULTUR
I FORSVARET**

SIDE 10

**APV I EN
KRÆNKELSESTID**

SIDE 13

NYT FRA REGIONERNE

SIDE 14

NYT FRA BORGEN

SIDE 17

**HVORNÅR ER DER EGENTLIG
TALE OM EN KRÆNKELSE?**

SIDE 18

**SEXCHIKANE KAN VÆRE
EN SKJULT DRÆBER**

SIDE 20

**ARBEJDSSTILSYNET UNDERSØGER
UDVIKLINGEN AF ARBEJDSMILJØ**

SIDE 22

**EKSPERT: INGEN KAN GØRE NOGET
ALENE**

SIDE 24

**SEKSUEL CHIKANE OG
ARBEJDSMILJØ: I GRÅZONE
MELLEM ANSVAR OG LOVGIVNING**

"ALLE HAR ET ANSVAR FOR AT STOPPE SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN"

Af Sandra Nielsen

Skal seksuel chikane på arbejdspladserne stoppes, er både mænd og kvinder nødt til at tage ansvar for deres handlinger og signaler. Yderligere debat og fastlagte retningslinjer for håndtering af chikane kan gøre det nemmere at stoppe seksuel chikane på arbejdspladserne

Med anden bølge af MeToo-bevægelsen i fuld gang, er sexismen og seksuel chikane på arbejdspladserne for alvor kommet på dagsordenen. Historierne om nærgående chefer og kolleger i alle brancher vælter frem i medierne og vidner om, at det danske arbejdsmarked ikke kan se sig helt fri for krænkelseskultur på nogle arbejdspladser. Men hvorfor opstår den seksuelle chikane, og hvordan får vi stoppet den kultur?

Ifølge kønsforsker og lektor emeritus fra RUC, Karen Sjørup, der gennem årtier har været en vigtig stemme i debatten om ligestilling og køn, er det vigtigt først og fremmest at huske på, at de seksuelle undertoner mellem mænd og kvinder til en vis grad altid vil være der.

- Seksuel chikane opstår, fordi vi har fået rykket mænd og kvinder ind på de samme arbejdspladser. I den forbindelse opstår der naturligt forbindelser – kærestepar finder hinanden på arbejdet, og helt naturligt foregår der noget mellem kønnene. Problematikken opstår, når interessen ikke er gensidig, siger hun.

Fordi det er kulturelt betinget, at mænd normalt tager initiativet til kontakt, er der også flere mænd, der ender med at chikanere kvinder, end kvinder, der chikanerer mænd.

- Det er jo kulturelt betinget, at mændene normalt skal tage initiativet. Det er som oftest også unge og smukke kvinder, der bliver udsat for seksuel chikane. Kvinder, som mangler den robusthed, der er nødvendig for at kunne håndtere og lukke den slags ned. Her er Sofie Lindes sag jo et glimrende eksempel, hvor hun som 18-årig bliver antastet af en langt ældre kollega, fortæller Karen Sjørup.

KRÆNKELSER ER SVÆRE AT STOPPE

Selvom de lette krænkelse i nogle tilfælde er startet som velmenende interesse, er der ifølge Karen Sjørup naturligvis også alle de grovere sager, der opstår gennem magtmisbrug. Det

er ofte i sager som disse, hvor krænkelse er ekstreme, og det er også disse krænkelse, der er de sværeste for arbejdsgiveren at opdage.

Når det er en følelse eller fornemmelse, ofret har, er det svært at finde ud af, hvad der er op og ned, fordi ofret og krænkeren jo aldrig vil være enige om forløbet.

Karen Sjørup,
Kønsforsker og lektor
emeritus fra RUC.

- Grunden til, det er svært at opdage, er, at det ofte foregår i det skjulte, og i nogle tilfælde jo også udføres af arbejdsgiveren selv. Derfor bør de faglige organisationer være med ind over, når der skal udarbejdes





Foto: Shutterstock

retningslinjer for at stoppe seksuel chikane. En krænkelse, hvor det ligger i luften eller antydes, er jo svær, fordi den ikke er konkret. Det er jo en personlig oplevelse og opfattelse, og det er faktisk samme problematik, der ligger i racisme-problemerne, forklarer hun.

Netop det faktum, at det er en personlig opfattelse, der definerer, hvornår man bliver krænkelse, er med til at mudre billedet og gøre det svært at stoppe krænkelse. For hvem kan egentlig definere, hvornår kollegaen "bare" er for tyndhudet, og hvornår det er reelle krænkelse, der finder sted?

- Der er også kommet en krænkelsesparathed i samfundet, som betyder, at nogle mennesker er fornærmede på forhånd. Det gælder både med seksuel chikane, men også med racisme. Jeg havde en gruppe studerende, der udarbejdede en undersøgelse om racisme – der viste, at mange unge indvandredrenge føler sig stigmatiserede. Når de gik

dybere ned i årsagerne, var de ofte baseret på, at de følte, at folk kiggede mærkeligt på dem. Når det er en følelse eller fornemmelse, ofret har, er det svært at finde ud af, hvad der er op og ned, fordi ofret og krænkeren jo aldrig vil være enige om forløbet, siger Karen Sjørup.

Det er en fælles opgave for alle på arbejdspladsen at stoppe krænkelse, og det er vigtigt at understrege, at man skal være opmærksom på eget ansvar.

Karen Sjørup,

Kønsskriver og lektor emeritus fra RUC.

AT STOPPE SEKSUEL CHIKANE ER ALLES ANSVAR

Skal man krænkelseskulturen til livs, er det ifølge Karen Sjørup vigtigt, at alle på arbejdspladsen bliver bevidste om deres ansvar. For selv om ofrene naturligvis ikke selv er skyld i, at de bliver genereret, har alle et ansvar for dels ikke selv at chikanere andre, dels ikke acceptere andres grænseoverskridende adfærd.

- Det er en fælles opgave for alle på arbejdspladsen at stoppe krænkelse, og det er vigtigt at understrege, at man skal være opmærksom på eget ansvar. Mænd skal være opmærksomme på ikke at bifalde kulturen. Det er typisk de kædte mænd, der tror, de er lidt smarte, som chikanerer, og der har alle også et ansvar for ikke at bifalde kulturen. Og det gælder både mænd og kvinder. Nogle kvinder bliver jo også lidt smigret og får ikke sagt fra i ordentlig tid, påpeger Karen Sjørup.

Ifølge Karen Sjørup skal kvinder også være mere bevidste om den risiko, de løber ved deres adfærd. Idéen om, at det skal være muligt for kvinder ubekymret at færdes udfordrende klædt ned ad gaden i København er ifølge kønsskriveren nemlig ikke mulig.

- Selvfølgelig kunne vi det i en perfekt verden, men verden er ikke perfekt. Kvinder er nødt til at blive bevidste om, at det er forbundet med en risiko at insistere på det, og at de selv skal kalkulere deres risiko, når de gør det, siger hun og understreger samtidig: Her er det jo nødvendigt at sige, at det selvfølgelig ikke fratager noget som helst ansvar fra krænkerne. Der skal være altid være et klart ja.

Kønsskriveren mener også, at man skal være meget forsigtig med at sprede krænkelsehistorier, da det har en kæmpe indvirkning på de anklagedes liv.

- Man skal også være opmærksom på, at det er alvorlige anklager, man udsætter folk for. Det kan ødelægge folks liv at blive anklaget for disse ting, og det skal man være bevidst om. Hvis man blot snitter en kollegas arm for mange

gange, skal man jo starte med at forklare vedkommende, at det altså ingen interesse har, inden man sætter gang i HR-afdelingen. Her er det vigtigt, at kvinder er meget tydelige i deres signaler. Dermed ikke sagt, at de mænd, der ligefrem sætter en ære i at chikanere kvinder, ikke skal stoppes, for det skal de naturligvis. Graden af chikane er nødt til at blive taget i overvejelse, inden man går videre med det, siger hun.

REGLER FOR HÅNDTERING AF SAGERNE ER VEJEN FREM

Men selvom alle på arbejdspladsen lærer at tage ansvar for egne handlinger, vil man aldrig slippe helt for sagerne med seksuel chikane. Der vil altid være nogen uden situationsforståelse, der ikke forstår en hentydning, og derfor er vejen til at minimere chikanen også at udarbejde et sæt spilleregler, der kan lette håndteringen af de sager, der måtte dukke op på arbejdspladserne.

- Der er allerede sket en mentaliseringsforandring i det seneste år, og med den sidste bølge af MeToo kan vi mærke, at der er en puritanisme, der trænger sig på. Det bliver stille

og roligt mere og mere socialt uacceptabelt at bevæge sig helt hen til grænsen, og vi får mere bevidsthed om at holde øje med det. Alene det, at vi har en offentlig diskussion om det, og vi forholder os til det, er jo med til at afvikle krænkelseskulturen, siger Karen Sjørup

Det kan ødelægge folks liv at blive anklaget for disse ting, og det skal man være bevidst om. Hvis man blot snitter en kollegas arm for mange gange, skal man jo starte med at forklare vedkommende, at det altså ingen interesse har, inden man sætter gang i HR-afdelingen

Karen Sjørup,

Kønsskoleforsker og lektor emeritus fra RUC.

Derudover bør det, ifølge Karen Sjørup, også være en del af skoleskemaet at debattere seksuel chikane, så de

unge kvinder ikke er uforberedte og kan håndtere situationen, hvis de bliver udsat for seksuel chikane.

- Så kunne man samtidig måske også tage diskussionen med de unge om, at man ikke skal lade folk drikke én så hamrende beruset, at man bliver et nemt offer. Endelig skal vi også give plads til, at faglige organisationer for eksempel i samarbejde med de unge kvinder, der udsættes for chikanen, sammen kan finde de rette retningslinjer, som kan sikre, at de sager, der opstår, kan blive håndteret ordentligt. Nogle retningslinjer, der indskærper reglerne, og sørger for, at alle hele tiden er opmærksomme på, hvor de har deres hænder, slutter hun.



Foto: Shutterstock



KOMMUNIKATION ER EN VIGTIG DEL AF ET GODT ARBEJDSMILJØ

Få en professionel kommunikationsstrategi over for medarbejderne og markedet. Lad os omsætte jeres hverdag, tiltag og gode historier til kreative idéer og budskaber, som skaber synlighed, motiverer og gør medarbejderne til ambassadører - på tværs af traditionelle og digitale kanaler og platforme.

Det er sjældent, man møder så meget indsigt og strategisk rådgivning inden for segmenter og discipliner, som man gør hos Lindskov. Fremragende bureau!

Thomas Fog

Divisionsdirektør, Coor A/S

FÅ ET KOMMUNIKATIONSTJEK:

Kontakt os på **70 26 19 79** og hør, hvordan vi i fællesskab kan øge organisationens sammenhængskraft, højne trivslen samt sikre, at alle medarbejdere arbejder for de samme strategiske mål.

STRATEGI & KONCEPT

PUBLIC AFFAIRS

PUBLIC RELATIONS

CONTENT

MARKETING

DIGITAL & SOCIAL MEDIA

VIDEO

FOREDRAG

MEDLEM AF:



ASSOCIERET TIL



Dansk Industri



Public Relations Branchen

NYSGERRIG? FØLG OS HER:



lindskov.com



Lindskov



Lindskov Communication

VI ER STOLTE OVER AT BIDRAGE MED RÅDGIVNING TIL OG PROFILERING AF NOGLE AF DANMARKS DYGTIGSTE INDEN FOR DERES FELT. BLANDT DISSE ER:

arbejds miljøNET, Attendo, Boligselskabet Sjælland, Böttcher:Fog, Chisa, Continental Dæk Danmark, Coor, Cornelius Vøge, Dansk Miljøforbedring, Danske Bank Roskilde, FB Gruppen, Geoteam, GK Danmark, Glarmesterlauget, Jordemoderforeningen, Kejserrindens Gryder, Key Sound, Kirppu, Lumen Light, Moestrup Tømrer og Snedker, Nordomatic, Olivia Danmark, PMW Engineering, Serio Verify, Slagter Frimann, Solrad Biogas, Solrad Kommune, System Audio, Træsektionen og Visma e-economic. Som en del af det internationale Comvort bureau netværk kan vi også følge med din virksomhed ud i verden.



Foto: Forsvaret.dk

NULTOLERANCE-KULTUR I FORSVARET

Af Karsten Lorentzen

Den "anden" MeToo-bølge har på ingen måde taget Forsvarsministeriet "på sengen". I mere end et år har arbejdet med krænkelseskultur optaget alle grene af Forsvaret. Redskaberne for ledere og medarbejdere er samlet på en hjemmeside, hvor vejledninger og råd er lige til at gå til. Det indebærer også, at berøringsangst er et tabuord. Men ændringerne kommer ikke fra den ene dag til den anden

Med over 20.000 medarbejdere er Forsvaret en af Danmarks absolut største arbejdspladser – og en virksomhed med mange forskellige arbejdspladser i skikkelse af hær, flyvevåben, søværn, Beredskabsstyrelse, Forsvarsakademiet, Officerssskole og mange andre. Det betyder forskellige fagligheder, arbejdskulturer og vidt forskellige tilgange i omgangen med hinanden.

Trådene samles i Forsvarsministeriets Center for Arbejds miljø (FCA), som sorterer under Forsvarsministeriets Personalestyrelse. I den koncernfælles arbejds miljøafdeling er 20 medarbejdere beskæftiget, herudover er der en ordinær arbejds miljøorganisation ude i de mange styrelser, enheder og myndigheder. Man er organiseret med en række arbejds miljøkoordinatorer og inspektører, der er det samlende og

koordinerende led med reference til den daglige ledelse.

ALLEREDE MED PÅ FØRSTE BØLGE

Da Arbejds miljøNET gerne vil vide, hvad Forsvaret har foretaget sig i anledning af "anden bølge" af den offentlige debat om MeToo og sexisme, der kostede såvel en overborgmester som en partileder det politiske liv, lyder det enkle svar fra kontorchef Charlotte Friis i Forsvarets Center for Arbejds miljø, at man var på forkant, da man allerede var i gang med en større indsats, som forsvarsministeren og forsvarschefen satte i gang i september 2019.

- Vi var allerede med i den første MeToo-bølge med en lang række tiltag. I hele 2020 har vi kørt en kampagne omkring forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd. Det betyder, at vi foruden

hjemmesiden "respektforhinanden.dk" har etableret både uddannelser og udfærdiget vejledninger. Det er også aftalt, at vi måler på forekomsten af kønskrænkende adfærd, og at vores OPRK'er (Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte) er ude at under-vise og sparre med ledere og medarbejdere omkring, hvordan man forebygger og håndterer kønskrænkende adfærd, siger Charlotte Friis.

INGEN BERØRINGSANGST

Hun forklarer, at hvis den seneste tids til tider heftige debat har bevirket noget, så har det været at understøtte opfattelsen af, at Forsvaret allerede er på rette spor. Samtidig erkender hun, at det også er et spørgsmål om kulturer, og at det kan tage tid at gennemføre ændringer i fastgroede vaner, omgangsformer og tankemønstre. Men processen er i fuld gang.

- Vores fokus på området har gjort, at der er kommet flere henvendelser, men om det skyldes den aktuelle debat eller det arbejde, vi har igangsat, er svært at vurdere. De-batten kører jo i hele samfundet, og hos os er vi vant til at tale om det. Da vi har været i gang i flere år, har vi et sprog for det. Derfor er det nok ikke så traumatisk og bekymringsfremkaldende hos os, som det kan være andre steder, fordi vi ikke lider af berøringsangst. Dermed ikke sagt, at det ikke kan være problematisk for den enkelte, hvad enten det drejer sig om en krænket eller en krænker, forklarer Charlotte Friis.

Sagerne kan handle om alt fra mobning til seksuelle krænkelser. Det vigtigste er, at der bliver handlet omgående, og at chefen er forpligtet til at undersøge sagen. Alvorlige sager kan anmeldes direkte til Forsvarsministeriets Auditørkorps eller til politiet. Chefer og medarbejdere kan også henvende sig anonymt til OPRK, som består af 130 lokale rådgivere, der ved siden af deres normale arbejde er uddannet til at hjælpe – og hjælpe videre.

Der er desuden oprettet en whistle-

blowerordning, som man kan henvende sig til, hvis man ikke ønsker at gå til sin egen chef. Sanktionerne kan enten være ansættelsesretlige eller strafferetlige. De strafferetlige sanktioner varetages for Forsvarets vedkommende af

Vi var allerede med i den første MeToo-bølge med en lang række tiltag. I hele 2020 har vi kørt en kampagne omkring forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd."

Charlotte Friis,

Kontorchef i Forsvarets Center for Arbejdsmiljø.

Forsvarsministeriets Auditørkorps, mens de ansættelsesretlige sanktioner typisk sorterer under Forsvarsministeriets Personalestyrelses juridiske afdeling.

FOREBYGGELSE OG DIALOG

Udgangspunktet er nultolerance og handlepligt. Det betyder, at chefen er forpligtet til at undersøge, hvad der er sket og hvordan, det skal håndteres. Der er sager, som helt entydigt skal sendes direkte videre til en anklage-myndighed. Men der er også en stor gråzone med hændelser i begge ender af skalaen. I den milde ende er det altid den krænkede, der definerer, hvor grænsen går.

- Man kan sige, at grænsen i nogle tilfælde vil være min og din. Det er noget subjektivt og kulturbestemt, hvor dialog er vigtig. Om en handling skal have konsekvenser, fordi den er udtryk for en overskridelse, vil altid bero på en vurdering af hændelsesforløbet. Der findes ikke noget centimetermål for krænken-de adfærd. Afsættet er, at der altid skal handles, hvis jeg føler mig krænket, uanset hvor på skalaen, vi befinder os, siger Charlotte Friis.

Netop forebyggelse og dialog er helt afgørende. I den forbindelse er der for mere end et år siden udviklet en række værktøjer som f.eks. "dialogkort", der kan skabe forståelse og erkendelse.

Det handler om, at man får forhandlet sine normer og regler for, hvordan man er sammen. Først da kan man flytte tingene, for ellers flytter de sig helt af sig selv.

Ting, som man kunne tillade sig for bare fem eller seks år siden, kan man ikke tillade sig mere. Det er vilkårene i dag. Men jo bedre man forebygger, desto større er chancerne for at øge bevidstheden blandt både medarbejdere og ledere. Det er en "ongoing proces", siger Charlotte Friis.

KULTURFORSKELLE

Adspurg om, hvorvidt bestemte sektorer i Forsvaret skiller sig ud fra andre, når det kommer til krænkende adfærd, svarer Charlotte Friis, at der typisk vil være forskel på arbejdspladser med en stor ensartethed blandt de ansatte og mere sammensatte arbejdspladser med mange forskellige profiler. Men der er helt generelt også et behov for at arbejde mere langsigtet med kulturen på tværs af enheder.

- Da vi målte sidste år, var der nogle enheder, der stak ud. Men de har grebet fat i det og arbejder dedikeret med problemerne. I den næste måling er der måske andre enheder, der skiller sig ud. Det er derfor vigtigt, at vi fastholder det lange, seje træk i enhederne og på tværs af ministerområdet, og her er vi tilbage ved historien om forskellige kulturer og forestillinger, siger Charlotte Friis.



Charlotte Friis

Foto: Forsvarets Center for Arbejdsmiljø.

APV I EN KRÆNKELSESTID

Af Nick Allentoft

Brug APV til at forebygge og forandre, siger eksperter og opfordrer til at være ekstra opmærksom på formål og spørgsmål

Debatten om krænkelse og sexisme har øget bevidstheden om et godt arbejdsmiljø, og værktøjet til at gøre noget konstruktivt er lige ved hånden.

- På nogle arbejdspladser bruges APV'en ikke aktivt som værktøj i arbejdet med at forebygge og håndtere arbejdsmiljøproblemer. En velimplementeret APV er faktisk et stærkt og troværdigt værktøj, som bør bringes konstruktivt i spil for at forbedre arbejdsmiljøet, siger Eva Gemzøe Mikkelsen, erhvervspsykolog og lektor på Syddansk Universitet.

Eva Gemzøe Mikkelsen, der har 20 års erfaring med rådgivning af virksomheder i arbejdsmiljøspørgsmål, peger på, at APV'en er meget mere end en masse spørgsmål og et resultat, som den enkelte leder kan analysere og udarbejde tiltag ud fra. Det er et værktøj, der kan bruges aktivt af både ledere og medarbejdere i den virksomhed, der vil tage kulturforandringer alvorligt.

- Forebyggelse af seksuelle krænkelse tager udgangspunkt i viden om de forhold i miljøet og kulturen, som kan føre til krænkelse. Her kan APV'en bruges. Her er det

dog vigtigt med en APV, der går i dybden med udspecificering af seksual chikane og krænkelse, fremhæver Eva Gemzøe Mikkelsen.

Hun fortæller, at nogle APV spørgeskemaer ikke har spurgt ind til seksual chikane. Andre har kun spurgt ind til uønsket seksual opmærksomhed, som er en af tre former for seksual chikane. De andre to er kønskrænkende adfærd samt seksual tvang.

- Man kan også have undladt at give en definition af seksual chikane. Dermed er det op til den enkelte at afgøre, om dét, man har været udsat for, er seksual chikane. Arbejdsgivere, der bruger et spørgeskema som kortlægningsredskab til APV'en, kan vinde en del ved at gå spørgsmålene grundigt igennem og søge rådgivning til,

Forebyggelse af seksuelle krænkelse tager udgangspunkt i viden om de forhold i miljøet og kulturen, som kan føre til krænkelse."

Eva Gemzøe Mikkelsen,
Erhvervspsykolog og lektor
ved Syddansk Universitet

hvordan der kan spørges mere grundigt ind til seksual chikane," siger Eva Gemzøe Mikkelsen.

FORANDRINGERNE SKER BAGEFTER

Flemming Lorenz, senior manager hos Rambøll er enig i, at APV'en er et vigtigt værktøj til at forebygge og forandre en kultur med krænkelse. Han arbejder dagligt med APV'er i Rambøll og møder særligt offentlige arbejdspladser, der har udfordringer med arbejdsmiljøet. Han understreger betydningen af at tage APV-resultaterne som afsæt for en åben samtale på arbejdspladsen.

- Det er ikke nok, at lederen konstaterer hvor mange medarbejdere, der har oplevet uønsket seksual opmærksomhed eller direkte seksualt, krænkende adfærd. Det er afgørende, at ledere på alle organisatoriske niveauer agerer som rollemodeller og giver plads til dialogen om, hvad der er "inden og uden for skiven", ligesom man centralt i organisationen skal være tydelig om de formelle rammer og deraf følgende konsekvenser, såfremt disse ikke bliver fulgt, siger Flemming Lorenz.

Rambøll har helt konkret erfaret, hvordan en målrettet indsats kan forandre arbejdsmiljøet i en organisation, der er præget af dårligt arbejdsmiljø.

- Vi gennemførte en APV for en organisation i staten med cirka 1000 medarbejdere. Resultatet viste blandt andet, at 12 procent af medarbejderne havde oplevet mobning inden for det seneste år. Den pågældende organisation

satte som mål at reducere det til niveauet for benchmarket på de 7 procent, og tre år senere var tallet faldet til blot 5 procent,” fortæller Flemming Lorenz.

Det er ikke nok, at lederen konstaterer hvor mange medarbejdere, der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed eller direkte seksuelt, krænkende adfærd”

FLEMMING LORENZ
Senior manager hos Rambøll

OPFØLGNING ER AFGØRENDE

Netop opfølgningen er vigtig i en brydningstid, hvor den ene store dagsorden dominerer efter den anden. Fra MeToo til sexismen og nu en stigende opmærksomhed på tyranner og

psykopater i ledelse. For arbejdsgiveren kræver det en særlig opmærksomhed, fordi dårlig arbejdskultur præger virksomhedens profil og ry både formelt og uformelt.

Eva Gemzøe Mikkelsen advarer mod, at man som leder læner sig op ad forestillingen om den åbne dørs politik.

- Når der er tale om seksuelle krænkelse eller mobning, kan der opstå situationer, hvor ledelsen stiller sig op og refererer til et problem jævnfør APV, hvorefter man bare erklærer, at personer, der oplever sig krænkede, altid er velkomne på direktørens kontor. Hvis ikke disse personer føler sig trygge ved, at virksomheden håndterer problemet professionelt, vil de ikke tage imod opfordringen, siger Eva Gemzøe Mikkelsen og fortsætter:
- Det kan føre til, at virksomheden vælger ikke at gøre noget, ”fordi

hvordan kan vi gøre noget, hvis ikke vi ved, hvem det er, der føler sig udsat for krænkende handlinger”.

Hendes pointe er, at forkert håndtering af signaler fra en APV let fører til den situation, at arbejdsmiljøorganisation, samarbejdsudvalg eller ledelse oplever, at de ikke kan gøre noget, før de ved hvem, der har oplevet sig krænkede.

- Dermed ryger de i en slags ”anonymitetsfælde”, som er farlig, fordi der ikke handles på problemet. Der skal derfor altid handles

Vi gennemførte en APV for en organisation i staten med cirka 1000 medarbejdere. Resultatet viste blandt andet, at 12 procent af medarbejderne havde oplevet mobning inden for det seneste år.”

FLEMMING LORENZ
Senior manager hos Rambøll



Foto: Shutterstock



Foto: Shutterstock

på afgivelse af krænkende handlinger som seksuel chikane eller mobning i en APV, understreger Eva Gembzøe Mikkelsen.

FIRE RÅD I EN KRÆNKELSESTID

Lektor Eva Gembzøe Mikkelsen, SDU, peger på følgende fire centrale punkter for en organisation, der vil tage kulturforandringerne omkring krænkelse og mobning alvorligt. Igangsæt forebyggende tiltag som f.eks.:

1. Implementering af lokale politikker for krænkende handlinger herunder seksuel chikane.
2. Gennem dialog at øge bevidstheden hos ledere og medarbejdere om seksuel chikane: Hvad er det, og hvor går grænsen?
3. Vidnernes rolle. Sig højt og indfør det i politikken, at alle har et ansvar for at gribe ind overfor krænkende handlinger.
4. Øge kompetencer hos ledere og medarbejdere til at gribe ind over for og håndtere klager om seksuel chikane konstruktivt og professionelt.

CASE: OPLEVET MOBNING FALDT FRA 12 % TIL 5 %

Rambøll gennemførte en APV for en organisation i staten med cirka 1000 medarbejdere. Organisationen er kendetegnet ved meget blandede medarbejdergrupper med "kulturer i kulturen" og en jargon, der var ganske forskelligartet (f.eks. for henholdsvis medarbejdere med kontorarbejde og mere praktiske opgaver).

APV'en viste blandt andet, at 12% af medarbejderne havde oplevet mobning inden for det seneste år (mod 7% i det eksterne benchmark for arbejdspladser i staten).

Den pågældende organisation satte som mål at reducere det til niveauet for benchmarket på de 7%. Der blev blandt andet med assistance fra Rambøll, gennemført workshop for lederne med fokus på, hvordan man håndterer konflikter og uenighed.

Men også med en klar opfordring til, at man i alle enheder løbende italesætter, hvad der er henholdsvis "inden og uden for skiven", så der blandt alle ledere og medarbejdere skabes højere grad af bevidsthed om, hvornår vi er på vej til at overtræde hinandens grænser – og håndterer det hensigtsmæssigt, når/hvis det sker.

HELT KONKRET FIK LEDERNE FØLGENDE SEKS RÅD MED PÅ VEJEN:

1. Vær en god rollemodel. Undgå selv at mobbe, beskyt potentielle ofre og vis medarbejderne, at du ikke accepterer mobning.
2. Vær åben i medarbejdersamtalerne og lyt efter signaler på mobning. Tag det altid alvorligt, hvis en ansat føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det.
3. Lyt til både ofret og mobberen. Drag ikke forhastede slutninger. Forsøg at skabe en dialog mellem parterne.
4. Grib aktivt ind, hvis du registrerer mobning. Du er medansvarlig, hvis du bare, lader det ske.
5. Vis medarbejderne, at de kan komme til dig, hvis de får problemer med mobning og skab kontakt til andre i virksomheden, som den mobbede kan kontakte – især hvis du ikke selv kan løse problemet.
6. Følg op på personalepolitikken og definér om nødvendigt lokale spilleregler i samarbejde med medarbejderne.

I den gennemførte APV tre år senere var andelen af medarbejdere, der havde oplevet mobning, faldet til 5% og lå nu et stykke under det eksterne benchmark for arbejdspladser i staten.

Nyt fra regionerne

REGION NORD OG ØST

Af Camilla Piper Rafaelsen

Der er mange gode grunde til at interessere sig for arbejdsmiljøet. Det er ikke kun anerkendt, men også veldokumenteret, at virksomheder med et godt arbejdsmiljø har mindre sygefravær, øget produktion, godt omdømme og personalepleje. Arbejdsmiljø er og bliver en dynamisk størrelse, og der kommer jævnligt nye retningslinjer, ny forskning og nye redskaber, som er vigtige at tænke ind i hverdagen – særligt i denne coronatid med restriktioner og ekstra tiltag for at reducere smittetrykket.

Hos ArbejdsmiljøNET arbejder vi for at sikre faglig sparring og videndeling. Det sker gennem et stærkt netværk af arbejdsmiljøprofessionelle, der både regionalt og på landsplan sparrer om faglige og aktuelle udfordringer. Udover regionale møder har vi som noget nyt også digitale webinarer for alle vores medlemmer, der lanceres i januar. Hold derfor øje med din mailboks, så vi sammen kan drøfte, hvad et godt arbejdsmiljø er, og hvordan man opnår det.

REGION NORD:

I region Nord vil der blive holdt møder i AL gruppen, som er åben for alle, der vil deltage.

Møderne foregår på følgende dage:

FREDAG DEN 5. FEBRUAR 2021
KL. 09.00 TIL 12.00

TIRSDAG DEN 23. MARTS 2021
KL. 09.00 TIL 12.00

MANDAG DEN 10. MAJ 2021
KL. 09.00 TIL 12.00

Alle møder foregår via Teams.

Der er endnu ikke planlagt tema for møderne.

REGION ØST:

Vi afventer info

Læs mere om arrangementerne og tilmelding på
www.arbejdsmiljonet.dk

NYT FRA BORGEN

Af Karsten Lorentzen

Coronapandemien har ikke sluppet sit tag i Christiansborg. Helt konkret ramte smitten Slotsholmen i efteråret – endda så voldsomt, at smitteincidensen for en stund overgik den på Københavns Vestegn. Men man slap med skrækken, og lovgiverne arbejder ufortrødent videre. Med afstand, håndsprit og mundbind

Selv om den anden coronabølge har fyldt gennem hele efteråret, blev opmærksomheden for en stund ledt i en helt anden retning; nemlig da den "anden" MeToo-bølge brød ud i tiden omkring Folketingets åbning den første tirsdag i oktober. Og måske er ordet tsunami mere passende end bølge.

I hvert fald måtte en radikal partileder træde tilbage i begyndelsen af oktober – for kort tid efter at blive efterfulgt af en socialdemokratisk overborgmester få dage efter. Det fik debatten om krænkede og krænkere til at blusse op igen. Så måske er det slet ikke tosset, at vi holder afstand i denne tid. Måske forebygger det mere end blot Covid-19.

TREPARTSDRØFTELSE OM SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSER

Regeringen vil tage et opgør med seksuel chikane på arbejdspladser og har derfor indkaldt til trepartsdrøftelser med arbejdsmarkedets parter. Navnlig er der i den forbindelse sat fokus på de lavtlønnede grupper, der i hverdagen udsættes for chikane syv gange så meget som højtlønnede. Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard ønsker, at det skal have mærkbare konsekvenser, hvis nogen krænker en anden på arbejdspladsen.

– Ingen skal udsættes for seksuel chikane eller føle sig krænket på deres arbejdsplads. Arbejdsgiverne bærer ansvaret for, at arbejdsmiljøet er i orden, men vi kan jo desværre med al tydelighed konstatere, at der er behov for, at vi fra politisk hold sætter flere ting i gang for at komme problemet til livs og sørger for, at der bliver grebet ind, når der opstår sager – og allerhelst inden de opstår, siger Peter Hummelgaard.

Samtidig lægges der op til etablering af en whistleblowerordning, så alle får mulighed for at henvende sig om seksuel chikane til whistleblowerordningen. Dette sker som led i gennemførelsen af EU's whistleblowerinitiativ og er dermed en bunden opgave for regeringen, som har fremsat 14 konkrete initiativer, der ikke alene omfatter arbejdsmarkedet, men også er rettet mod uddannelsesinstitutioner.

105 MILLIONER KRONER AF- SAT TIL FOREBYGGELSE AF NEDSLIDNING OG ULYKKER

Regeringen og forligspartierne bag aftalen om seniorpension er enige om at udmønte 105 mio. kr. fra aftalen til en styrket partsindsats, der skal bidrage til at forebygge fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker.

De fem branchefællesskaber for arbejdsmiljø (BFA), som ledes af organisationer under Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation samt de offentlige

arbejdsgivere, får tildelt 95 mio. kr. til at igangsætte aktiviteter i samarbejde med og tæt på den enkelte arbejdsplads. Aktiviteterne skal tage udgangspunkt i arbejdspladsernes behov og kan f.eks. være undervisning og vejledning i, hvordan arbejdspladsen kan undgå nedslidning og ulykker. BFA'erne dækker både den private og offentlige sektor, og pengene skal understøtte, at Danmark når de nationale arbejdsmiljømål, som

regeringen og parterne i øjeblikket forhandler om.

De fem BFA'er skal nu indsende planer for de aktiviteter, de vil bruge pengene på. Arbejdstilsynet vil følge op på aktiviteterne i løbet af 2021 og de kommende år. Ligesom Arbejdsmiljørådet får fire millioner kroner til at understøtte rådets og BFAernes arbejde med de nye nationale mål. Sagen er i øjeblikket til færdigbehandling i Folketingets Finansudvalg.

LAVERE GRÆNSEVÆRDIER FOR TRE STOFFER MISTÆNKET FOR AT VÆRE KRÆFTFREMKALDENDE

De danske grænseværdier for benzen, akrylonitril og nikkel skal tilpasses målene i EU-Kommissionens forslag til kræftdirektivets fjerde pakke, og kommissionsforslaget skal forhandles i Ministerråd og Europa-Parlament. Det står allerede nu klart, at beskæftig-

sesminister Peter Hummelgaard ikke får opbakning fra sine ministerkolleger i EU om en forkortelse af overgangssordningen på to-fire år. Det nuværende danske niveau for grænser er væsentlig højere end det, der lægges op til i EU-Kommissionens forslag.

ARBEJDSSTILSYNET TIL FRISØRER: BRUG HANDSKER

Nej, årsagen er ikke corona, som man sikkert tror, men derimod håndeksem. Halvdelen af alle frisører har haft det, og mange er tvunget til at forlade branchen efter få års arbejde på grund af håndeksem. 4 ud af 10 frisører ender med at forlade faget helt. Derfor iværksætter Arbejdstilsynet nu en kampagne, som skal sikre, at frisører anvender handsker, når de farver eller vasker hår. Når de ikke gør det, skyldes ofte travlhed og kundesyn.

- Vand og farve kan skade hænderne, hvis man er i berøring med det mange gange dagligt. Det er derfor helt afgørende, at frisører bruger handsker hver eneste gang, de vasker og farver hår på en kunde. For har man som frisør først udviklet slem håndeksem og allergi, er det noget, der kan præge den enkelte resten af livet. Det kan i værste fald betyde, at de er nødt til at opgive arbejdet som frisør, siger Gro Iversen, kontorchef i Arbejdstilsynet.

TIL KAMP FOR ET BEDRE PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Arbejdstilsynet har for første gang samlet de vigtigste regler om psykisk arbejdsmiljø i én bekendtgørelse. Det blev et bredt flertal i Folketinget enig med arbejdsmiljøaftalen fra 2019. Nu skal reglerne være tydeligere for arbejdsgivere og medarbejdere, så det fremover bliver lettere at igangsætte et systematisk arbejde med at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

- Det er første gang, at vi samler reglerne for det psykiske arbejdsmiljø på ét sted. Det gør det lettere

for både arbejdsgivere og medarbejdere at forstå, hvilke krav vi stiller til det psykiske arbejdsmiljø. Jeg glæder mig meget over, at vi nu står med en bekendtgørelse, som alle parter bakker op om. Det er vigtigt med fælles fodslag og et vigtigt første skridt i den rigtige retning, siger beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard.

Også hos arbejdsmarkedets parter er der glæde over, at det lykkes at blive enige om en samlet bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

HVORNÅR ER DER EGENTLIG TALE OM EN KRÆNKELSE?

Af Camilla Piper Rafaelsen

**"Der er tale om krænken-
de handlinger, når en eller
flere personer udsætter
andre personer for ad-
færd, som disse personer
opfatter som nedværdi-
gende eller grænseover-
skridende..."**

Når man læser definitionen af krænkende adfærd i Arbejdstilsynets vejledning om krænkende adfærd, kan det umiddelbart lyde, som om man selv er vurderingsmand for, om man bliver krænket eller ej.

Men det hænger faktisk ikke helt sådan sammen. En længere række handlinger kan vurderes som krænkelse for en person:

- Når der tilbageholdes nødvendig information for dig
- Nogen tilfører dig sårende bemærkninger

- Du bliver usagligt frataget ansvar og arbejdsopgaver
- Du bliver bagtalt eller udelukket fra socialt og fagligt fællesskab
- Når privatlivet bliver angrebet eller kritiseret
- Hvis nogen råber eller latterligger dig
- Hvis du oplever fysiske overgreb eller trusler
- Når du bliver nedvurderet grundet køn, alder, seksuel orientering, etnicitet m.m.
- Hvis du udnyttes på jobbet til at klare private ærinder.

SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

En krænkelse, som nok anses for den mest omtalte af dem alle, er seksuel chikane. Her kommer kolleger med upassende kommentarer og bemærkninger eller berøringer, som går over grænsen.

Oftest er det kvinder, der udsættes for seksuel chikane, men mænd oplever det også indimellem i en sådan grad, at de som kvinderne bliver stødt af det. Seksuel chikane kan være:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samvær
- Sjofle vittigheder eller kommentarer f.eks. om påklædning, former m.m.
- Forespørgsler om seksuelle emner uden personen har lagt op til det.

Det er vigtigt som leder, kollega og medarbejder at tage ansvar og stoppe krænkelse på arbejdspladsen, da krænkelse af enhver art kan medføre sygdom såsom svag uro og kronisk stress til depressioner, PTSD og faktisk også hjertekar-sygdomme.

Også eventuelle vidner til krænkelse kan blive syge i form af søvnproblemer og dårligt humør. Derfor er det væsentligt for hele arbejdspladsens kultur og arbejdsmiljø at slå hårdt ned på krænkelse.

SEXCHIKANE KAN VÆRE EN SKJULT DRÆBER

Af Karsten Lorentzen

To omfattende studier afslører, at krænkelse alene kan medføre alvorlige depressioner, men også føre til selvmord. Begge studier hviler begge på et omfattende datagrundlag og er gennemført over en længere årrække

Personer, der har oplevet seksuel chikane på arbejdspladsen, ser ud til at have en øget risiko for selvmord og selvmordsforsøg, viser et svensk studie, som også Det Nationale Center for Arbejds miljø (NFA) har medvirket i. Forskerne bygger deres konklusioner på data fra en undersøgelse med over 85.000 personer på det svenske arbejdsmarked i årene fra 1995-2013, og derfor efterlyses ny yderligere forskning på området.

- Studiet viste, at ca. 4,8 procent af deltagerne, herunder flest kvinder, havde oplevet seksuel chikane på arbejdspladsen, fortæller Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen, som er seniorforsker i Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) i centrets seneste nyhedsbrev (8. 12.2020).

Hun tilføjer, at der ser ud til at være en klar sammenhæng mellem oplevelsen

af seksuel chikane og selvmord. -Deltagere, som havde oplevet seksuel chikane, havde en 2,8 gange højere risiko for død pga.selv mord og 1,5 gange højere selvmordsforsøg end deltagere, som ikke havde oplevet chikane. Det gjaldt både mænd og kvinder, siger Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen.

OGSÅ ØGET RISIKO FOR DEPRESSION

Risikoen for at udvikle en depression som følge af seksuel chikane er ligeledes høj, og det ser ud til, at risikoen er størst, hvis det er en kollega eller leder fra arbejdspladsen, der udøver chikanen. Det fremgår af en videnskabelig artikel, som forskere fra NFA, Københavns Universitet, Joblife, Syddansk Universitet og Anerkendende Psykologpraksis i Herlev står bag.

Undersøgelsen bygger på data fra Arbejds miljø og Helbred (AH) – en stor dansk undersøgelse, som har belyst arbejdsforhold og helbred i den danske arbejdsstyrke hvert andet år siden 2012.

- Vi undersøgte sammenhængen mellem seksuel chikane og depressive symptomer i den danske arbejdsstyrke mellem 2012 og 2016. Ingen af de knap 10.000 personer, som blev inkluderet i studiet, havde været udsat for seksuel chikane i perioden op



til 2012, og vi undersøgte så ud fra spørgeskemaerne i 2014 og 2016, om dem, der havde oplevet seksuel chikane efter 2012, udviklede depressive symptomer i løbet af de kommende år, fortæller

Studiet viste, at ca. 4,8 procent af deltagerne, herunder flest kvinder, havde oplevet seksuel chikane på arbejdspladsen. Deltagere, som havde oplevet seksuel chikane, havde en 2,8 gange højere risiko for død pga.selv mord og 1,5 gange højere selvmordsforsøg end deltagere, som ikke havde oplevet chikane. Det gjaldt både mænd og kvinde

Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen,
Seniorforsker i Det Nationale
Forskningscenter for Arbejds miljø



Foto: Shutterstock

Reiner Rugulies professor på NFA i centrets nyhedsbrev (8.12.2020).

Forskerne fandt, at personer, som havde været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder, havde flere depressive symptomer, end personer som ikke havde været udsat. Og niveauet af depressive symptomer blandt de personer, som blev udsat for chikanen, så ud til at stige i den periode, hvor det skete.

VÆRRE NÅR KOLLEGER OG LEDERE STÅR BAG

Meget tyder på, at man i højere grad udvikler depression, hvis chikanen bliver udøvet af en person fra arbejdspladsen, end hvis det er en klient, patient eller borger. Forskerne fandt, at hvis det var en leder eller kollega, som chikanerede, var risikoen for at udvikle en depressiv lidelse øget med 5,3 gange sammenlignet med dem, der ikke havde været udsat for sexchikane. Hvis det var kunder, klienter, patienter eller elever, som udøvede chikanen, var risikoen for en depressive lidelse

1,9 gange højere end ellers.

Vi ved ikke med sikkerhed, hvorfor det ser ud til, at seksuel chikane har endnu mere alvorlige konsekvenser, hvis den udøves af en anden person fra arbejdspladsen, sammenlignet med hvis det er en kunde/klient, som udøver chikanen. Men det kan være relateret til, at man bedre kan trække på social støtte fra sit netværk på arbejdspladsen, hvis det er en ekstern udøver.

Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen,
Seniorforsker i Det Nationale
Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Vi ved ikke med sikkerhed, hvorfor det ser ud til, at seksuel chikane har endnu mere alvorlige konsekvenser, hvis den udøves af en anden person fra arbejdspladsen, sammenlignet med hvis det er en kunde/klient, som udøver chikanen. Men det kan være relateret til, at man bedre kan trække på social støtte fra sit netværk på arbejdspladsen, hvis det er en ekstern udøver. Det er også muligt, at det kan være mere vanskeligt at undgå den person, som har chikaneret én, hvis det er en kollega eller leder, eller der kan være et ulige magtforhold, som forværrer konsekvenserne af chikanen, siger seniorforsker Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen fra NFA, som også er en af forskerne bag dette studie.

ARBEJDSSTILSYNET UNDERSØGER UDVIKLINGEN AF ARBEJDSMILJØ

Af Sandra Nielsen

For at følge udviklingen i virksomhedernes arbejde med arbejdsmiljø og deres holdninger til tilsynet, udfører Arbejdstilsynet i øjeblikket en årlig brugerrundersøgelse hos en stor del af de virksomheder, der i løbet af året har modtaget besøg.

Undersøgelsen skal ifølge pressechef Lars Flindt Pedersen udrede to elementer. Det ene element er, om Arbejdstilsynet kan forbedre egen indsats i forhold til tilsyn af virksomhedernes arbejdsmiljø, og det andet er at kortlægge, hvilke tiltag virksomhederne har brugt for at løse eventuelle påbud.

- Hvert år spørger vi en stor del af de virksomheder, der i årets løb har modtaget besøg af os,

om deres indtryk af besøget og hvilke tiltag på de eventuelle problemstillinger, vi har fundet, der er sat i værk. Det gør vi dels for at forbedre vores arbejde, og dels for at få den nye viden, tiltagene giver. Derfor er det en stor hjælp for os, når virksomhederne tager sig tid til at svare på vores undersøgelse, siger han.

Arbejds miljøNET opfordrer kraftigt de virksomheder, der har modtaget en invitation, til at svare for at hjælpe arbejdsmiljøet på vej.

- Som virksomhed kan man gøre en stor forskel ved at dele sin viden om, hvordan man har optimeret sit arbejdsmiljø. Arbejds miljøNET lever for at sørge for, at al ny viden om arbejdsmiljø bliver videreformidlet til dem, der skal sørge for det gode arbejdsmiljø ude i virksomhederne, og får vi videreformidlet alle de gode initiativer, kan det have en reel indflydelse

på dit arbejdsmiljø, siger formand Charlotte Breinholt.

Undersøgelsen udføres i øjeblikket af Epinion, og alle udvalgte virksomheder har modtaget et link til spørgeskemaet. Resultatet af undersøgelsen forventes klar til offentliggørelse i marts 2021.

Hvert år spørger vi en stor del af de virksomheder, der i årets løb har modtaget besøg af os, om deres indtryk af besøget. Derfor er det en stor hjælp for os, når virksomhederne tager sig tid til at svare på vores undersøgelse.

Lars Flindt Pedersen,
Pressechef, Arbejdstilsynet





Foto: Shutterstock

EKSPERT: INGEN KAN GØRE NOGET ALENE

Af Nick Allentoft

ArbejdsmiljøNET har talt med en af landets fremmeste eksperter i krænkelse og mobning på arbejdspladsen, Mille Mortensen, der er Cand. Mag. i Psykologi & Virksomhedsstudier samt ekstern lektor ved RUC og Københavns Universitet

Mange arbejdspladser har indført en politik, der erklærer, at den krænkede altid har ret. Er det en klog måde at håndtere den aktuelle debat og udvikling på?

MILLE MORTENSEN:

Det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at intentionen bag en (seksuel) krænkende handling er underordnet. Det giver god mening, eftersom de færreste mennesker med overlæg træder på andre.

Derfor ligger definitionsretten til, hvornår nogen oplever, at deres grænser bliver overtrådt hos den enkelte. Det betyder

imidlertid hverken, at Arbejdstilsynet kommer på besøg eller, at krænkende adfærd kan sanktioneres, for det kræver, at der er en helbredsmæssig sundhedsrisiko forbundet med adfærd. Altså at den krænkende adfærd har en grov karakter. Det betyder heller ikke nødvendigvis, at adfærden skal sanktioneres af ledelsen på arbejdspladsen. Det afhænger af grovheden, og der er da eksempler, hvor sanktion er nødvendig, men i alle tilfælde bør krænkelsoplevelsen føre til en dialog parterne imellem. Man kan med fordel søge hjælp hos en ekstern part.

Chikane har været en del af debatten i årevis, og man kan eksempelvis spore domme om seksuel chikane tilbage til 1942. Hvad er det nye?

MILLE MORTENSEN:

Arbejdsmiljøloven blev revideret i 2019. Krænkende handlinger blev et overbegreb og seksuel chikane og mobning underbegreber. Det betyder, at Arbejdstilsynet nu kan gribe ind over for krænkende

handling af grov karakter uden systematik og varighed. Det kunne de ikke før.

Ligeledes har min egen forskning bidraget til, at mobning nu ikke kun defineres som systematisk og vedvarende krænkende handlinger over for en eller få, men at det også kan optræde (og ofte gør det) som en kulturel praksis, hvor alle krænkes, og alle bidrager til de krænkende handlinger.

Men i forhold til den aktuelle debat er der intet nyt, så når området er blusset op i pressen og den offentlige debat skyldes det udelukkende Sofie Lindes optræden. Det, som alle er optaget af nu, har forskningen vidst i årevis.

En krænkelser- eller chikanekultur kan både næres af dårlige ledere og blandt medarbejdere langt fra deres leder. Hvordan kan en arbejdsmiljøansvarlig bedst konkretisere sin indsats i lyset af det seneste års debat?

MILLE MORTENSEN:

Ingen AMR kan gøre det alene. Indsats bør ske i et tæt samarbejde med TR og leder. Når samarbejdet fungerer, højnes muligheden for succes også i denne forbindelse. Leder skal gå foran, og det kræver ofte kompetenceudvikling.

AMR og TR bør følge efter, ligesom medarbejderne bør udvise følgeskab. Det kræver også ofte kompetenceudvikling.

Mit korte svar vil være, at krænkende handlinger og mobning er et stort tabu på mange arbejdspladser. Den eneste måde, vi kan arbejde med et tabu, er ved at bryde tavsheden. Så tal i stedet for at tie.

Arbejdspladskultur er læreprocesser, så den nyankomne lærer af den erfarne. Nogle steder fører den nyankomne praksis videre fra de erfarne, og andre steder forsøger de nyankomne at ændre praksis. Ansvar ligger hos alle.



Foto: Shutterstock

SEKSUEL CHIKANE OG ARBEJDSMILJØ: I GRÅZONE MELEM ANSVAR OG LOVGIVNING

Af Maria Rasmussen, PhD-stipendiat CBS
LAW og advokat (L) i HK Danmark.

Seksuel chikane er langt fra nyt og kan spores tilbage til en dom fra 1942. Det nye er, at der i samfundet er startet en debat om, hvad vi forstår ved seksuel chikane, og hvad arbejdsgiverens skal holdes ansvarlig for

Der er tre ting, der har overrasket mig, siden jeg påbegyndte min juridiske PhD om seksuel chikane på arbejdspladsen i januar 2019.

For det første havde jeg ikke forestillet mig, at jeg skulle forske om kap med en brølende national #MeToo-bølge. For det andet at så få er bekendt med, at vi i Danmark har et forbud mod seksuel chikane på arbejdspladsen og for det tredje og mest chokerende – grovheden af de konkrete sager om seksuel chikane, jeg som advokat ville blive involveret i.

Seksuel chikane har været forbudt i Danmark siden ligebehandlingslovens indførelse i 1978. Domme fra tiden før ligebehandlingsloven viser, at det, vi

i dag definerer som seksuel chikane, længe har været anerkendt som uacceptabelt på arbejdspladsen.

SEXCHIKANE I 1942

Vestre Landsret fastslog i en dom fra 1942, at en arbejdsgiver var berettiget til at bortvise en fodermester, der brugte sjofle udtryk over for to kvindelige medtjenende. Fodermesteren var, også efter arbejdsgiveren havde givet ham en advarsel, fortsat med at genere sine kvindelige medtjenende "paa en saadan Maade, at disse ikke kunde være tjent med at fortsætte i Pladsen," hvis han vedblev at være der.

Denne tidlige dom slår hovedet på sømmet. En arbejdsgiver må som led i sin udøvelse af ledelsesretten sikre, at de ansatte kan være tjent med at gå på arbejde.

ARBEJDSGIVERENS ANSVAR

Siden 1942 er der trods alt sket en del i vores samfund og dermed også i den lovgivning, som pålægger arbejdsgiver ansvar.

I lovforarbejderne til ligebehandlingsloven står det anført, at forbuddet mod seksuel chikane indebærer, at en arbejdsgiver skal sikre et chikanefrit miljø for de ansatte.

Dermed skal en arbejdsgiver ikke alene

afstå fra selv at krænke de ansatte. Arbejdsgiveren skal også sikre, at de ansatte ikke udsættes for seksuel chikane fra kolleger eller tredjemænd, som f.eks. kunder, patienter osv. Retspraksis viser, at arbejdsgiveren er forpligtet til at reagere på en måde, der effektivt bringer den seksuelle chikane til ophør, når han opnår viden om den seksuelle chikane. Hvis arbejdsgiveren ikke reagerer, dømmes han til at betale en godtgørelse til den krænkede.

Mange arbejdsgivere ønsker heldigvis at forebygge, at seksuel chikane opstår på arbejdspladsen, og det er de også direkte forpligtede til i henhold til de arbejdsmiljøretlige regler.

LOVGIVNINGENS UDFORDRING

Den aktuelle debat om seksuel chikane synliggør lovgivningens største problem. Vi har egentlig i vidt omfang den nødvendige regulering, men hvordan sikrer vi, at den også lever ude i samfundet?

Hvis man vil anvende lovgivningen adfærdsregulerende, så bør den – efter min opfattelse – antage en form, der gør det muligt både for arbejdstagere og arbejdsgivere at læse og forstå, hvilke rettigheder og pligter, der følger af denne. Det bør i lovgivningen fastslås, hvordan denne konkret udmøntes.





Foto: Tom Ingvarsdén

Et eksempel på det kan være indførelsen af rygeloven i 2007. Dengang blev der indsat en bestemmelse, som forpligtede arbejdsgiveren til at udarbejde en skriftlig rygepolitik, der som minimum skulle indeholde en beskrivelse af, hvorvidt og hvor på arbejdspladsen, der måtte ryges, og hvilke (ansættelsesretlige) konsekvenser et brud på reglerne ville medføre.

Seksuel chikane er forbudt uanset hvad, men ligesom med rygeloven kunne man overveje at indsætte en bestemmelse i ligebehandlingsloven og/eller arbejdsmiljøreguleringen, der forpligter arbejdsgiveren til at udarbejde en skriftlig politik om seksuel chikane. En sådan bestemmelse bør som minimum opstille et krav om, at det i politikken oplyses, at seksuel chikane er forbudt. Til yderligere indholdsmæssig kvalificering kunne der stilles krav om, at det i politikken blev oplyst, hvor og hvordan man klagede, hvis man oplevede seksuel chikane på arbejdspladsen, samt oplysning om konsekvenserne af en overtrædelse af forbuddet mod seksuel chikane.

FAKTA Ligebehandlingsloven

§ 1. Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Stk. 6. Der foreligger 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.

§ 4. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Arbejds miljølovgivningen

Af arbejdsmiljølovens § 38 følger, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forvarligt. Arbejds miljølovens § 38 udmøntes, jf. lovens § 39, stk. 1, i § 9 a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, der

specifikt omfatter seksuel chikane og har følgende ordlyd:

”Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.” Lovens generelle regel er tillige udmøntet i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Bekendtgørelsens § 22 fastslår, at arbejdet:

“(.) i alle led skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forvarligt på kort og lang sigt i forhold til krænkende handlinger.”

Krænkende handlinger omfatter efter bekendtgørelsens § 23 også seksuel chikane. I bekendtgørelsens § 24, stk. 1, fastslås, at de på arbejdspladsen iværksatte forebyggende tiltag skal tillægges vægt ved vurderingen af, hvorvidt krænkende handlinger indebærer en risiko. I relation til de forebyggende tiltag henvises desuden til bilag 1 til bekendtgørelsen, der henviser til de generelle forebyggelsesprincipper i arbejdsmiljødirektivet, herunder forhindring af risici og bekæmpelse af risici.



WEBINAR: DET GODE ARBEJDSMILJØ

HAR DU NOGET, DU VIL DELE?

Digitaliseringen blomstrer under coronanedlukningen, hvor især videokonferencer og webinarer har vist sig særdeles nyttige for at fastholde produktiviteten.

Før coronapandemien kørte vi land og rige rundt for at holde møder, workshops og kurser, og nu har vi vænnet os til at mødes i den virtuelle verden. Lad os holde fast i traditionen – for miljøet og produktivitetens skyld.

Også hos ArbejdsmiljøNET ønsker vi at gøre brug af den virtuelle verden til at dele viden og sparre med hinanden. Vi har de sidste måneder arbejdet med udviklingen af et digitalt koncept for en webinarrække om arbejdsmiljøledelse og risikostyring – og vi glæder os til at lancere det første webinar i januar. Hold øje med din mailboks.

Har du et særligt område eller felt inde for arbejdsmiljø og risikostyring, du gerne vil dele med omverdenen? Så kontakt os og lad os drøfte dine tanker, og hvordan vi sammen kan udarbejde et webinar, der matcher medlemmernes behov.

SAMMEN - HVER FOR SIG - STÅR VI STÆRKERE.

BLIV MEDLEM AF ARBEJDSMILJØNET

- og få inspiration til bedre arbejdsmiljøledelse

- Bliv en del af et **stærkt netværk sammen med andre arbejdsmiljøledere**
- Kom med til **inspirerende (digitale) arrangementer, konferencer og møder**
- Få vores **medlemsblad i postkassen**
- Modtag vores nyhedsbrev – og få **masser af gode råd, artikler og inspiration**

Læs mere på arbejdsmiljonet.dk

KUN 1.495,- EKSKLUSIV MOMS PR. ÅR!

arbejdsmiljø**NET**

MAGLEKILDEVEJ 5D
4000 ROSKILDE
info@arbejdsmiljonet.dk
+45 70 20 20 75

