

# Chikane, seksuel chikane og mobning

Chikane, seksuel chikane og mobning er særdeles belastende.

Forskning har dokumenteret, at mobning kan have meget alvorlige konsekvenser for den mobbede. Mulige følger af mobning er bl.a. hjerte-karsygdom, depression, brug af sove- og nervemedicin, øget fravær og udstødning fra arbejdsmarkedet, stress, søvnløshed og nedsat selvværd. En dansk undersøgelse fra 2023 viser fx, at der er sammenhæng mellem mobning og symptomer på angst.

I afdækningen af professionel kapital er der spørgsmål om henholdsvis chikane, seksuel chikane og mobning. Afdækningens spørgsmål om chikane handler kun om chikane fra elever, kursister eller forældre og altså ikke om chikane fra kolleger og ledelse. Afdækningens spørgsmål om seksuel chikane og spørgsmål om mobning inkluderer muligheden for, at seksuel chikane og/eller mobning kan komme fra kolleger, ledelse eller underordnede.

I afdækning af professionel kapital svarer deltagerne anonymt. Hvis afdækningen viser problemer med chikane, seksuel chikane og/eller mobning, så ved I som organisation ikke, hvem der er udsat, eller hvad der konkret er foregået. I kan arbejde med forebyggelse og aftale rammer for, hvordan man på skolen skal agere, og hvem man kan gå til, hvis nogen oplever chikane eller mobning. I kan kun håndtere de konkrete problemer, hvis I har viden om de konkrete sager.

## Hvad er chikane, seksuel chikane og mobning?

Chikane finder sted, når en person bliver udsat for krænkende handlinger, trusler eller forfølgelse fra personer, man har kontakt med gennem sit arbejde. I undersøgelsen om professionel kapital handler spørgsmålet om chikane om chikane fra elever, kursister, pårørende – altså ikke fra kolleger og ledelse.

Seksuel chikane finder sted, når de krænkende handlinger, trusler eller forfølgelse har seksuel karakter.

Mobning finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde, som vedkommende har svært ved at forsvare sig mod - fx fordi der er forskel i status, eller der er mange mod en.

Samlet er der ifølge Arbejdstilsynet "tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet". Det er den krænkedes oplevelse af de krænkende handlinger, der er central. Det gælder uanset, hvilken hensigt der ligger bag den handling, der opleves krænkende. Sker handlingerne systematisk, og har den/de udsatte personer svært ved at forsvare sig, er der tale om mobning.

I det følgende deler vi teksten op i krænkelser, der kommer udefra, dvs. fra elever, kursister og pårørende, og krænkelser der kommer indefra, dvs. fra kolleger, ledelse og underordnede.

## Krænkelser indefra - fra kolleger, ledelse og underordnede

Viser jeres undersøgelse, at nogen er udsat for mobning eller seksuel chikane fra kolleger, ledelse eller underordnede, kan I se jeres forebyggende arbejde efter.

Forebyggende kan man bl.a. starte dialoger om hvilken tone, man bør have på arbejdspladsen og herunder undersøge, hvordan mennesker har forskellige grænser.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det er de færreste mennesker, der ønsker at krænke eller mobbe andre. Men der kan udvikle sig en kultur, hvor nogle føler sig hjemme og andre bliver stødt. Eller uløste konflikter som har udviklet sig til personlige konflikter. Derfor handler forebyggelse af krænkelser også om forebyggelse af konflikter, fx i form af at sikre klare roller og krav samt udvikle en kultur, hvor man kan have faglige diskussioner, også når man er uenige.

Det kan bidrage til trygheden, at alle kender til skolens procedurer for, hvilke skridt og handlinger, der tages i brug i hvilke situationer. Det er også en god ide, at der er flere personer, man kan henvende sig til i fortrolighed. Det giver større mulighed for at kunne vælge en person, man er tryk ved.

Hvis I skal løse et konkret problem med chikane, seksuel chikane eller mobning, kræver det, at nogen kommer til medarbejderrepræsentanter eller ledelse og fortæller om problemet. Derfor bør I have

eller udvikle et beredskab, så alle på skolen ved, hvad de skal gøre, hvis de oplever seksuel chikane eller mobning – selv eller som vidner. Dvs. I kan lave aftaler eller procedurer for, hvem man kan henvende sig til i fortrolighed, og hvilke tilbud der er om støttende og opfølgende handlinger.

For at undgå at eskalere en situation, bør problemer løses så tæt som muligt ved kilden. Derfor kan et første skridt være at støtte den krænkede person, så vedkommende bliver i stand til selv at henvende sig til den, der krænker, og fortælle hvordan og hvorfor adfærden opleves krænkende. Det er ikke altid muligt – især hvis der er tale om mobning, hvor den ene part vil være sårbar. De næste skridt kan være at tale med begge parter, og derigennem søge forståelse mellem parterne samt indgå aftaler om fremtidig adfærd og samarbejde. Hvis aftalerne ikke overholdes, må der tages mere formelle skridt i brug. Og måske skal I overveje at hente hjælp fra en arbejdsmiljørådgiver.

## **Krænkende handlinger i følge Arbejdstilsynet**

I Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger præsenteres eksempler på krænkende handlinger på arbejdspladsen:

- 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.

## Krænkelser udefra – fra elever, kursister og deres pårørende

Chikane og mobning fra elever, kursister og deres pårørende skal håndteres og forebygges.

For nogle vil det være mindre sårbart at fortælle om krænkelser fra elever, kursister og pårørende, end hvis krænkelserne kommer fra kolleger, ledere eller underordnede. Hvis relationerne på arbejdspladsen er tillidsfulde, vil man som den krænkede part forhåbentlig kunne finde støtte til at håndtere krænkelser fra elever, kursister eller pårørende. Andre er tilbageholdende med at rapportere chikane og mobning fra elever mm. Det kan fx skyldes, at de oplever, at det kompromitterer deres faglighed, at de ikke er i stand til at forhindre eller forebygge, at de bliver udsat for krænkelser.

I kan bruge det samme beredskab til krænkelser

indefra og udefra, når det gælder, hvem man kan henvende sig til, hvis man oplever krænkelser.

Men håndteringen efterfølgende vil være forskellig. Når det gælder chikane udefra, vil løsningerne i højere grad være rettet mod håndteringen af elever, kursister og pårørende, fx regler på skolen samt evt. faglig oprustning og støtte til håndtering af de elever, kursister eller pårørende, der opleves som krænkende.

Vold og trusler skal registreres. Og det skal være kendt, hvilke handlemuligheder og støtte, herunder evt. ekstern hjælp for udsatte medarbejdere, som man kan trække på. Der bør være en systematisk opfølgning og læring af eventuelle episoder. Derudover kan arbejdspladsen udvikle aftaler og rutiner for, hvordan man fra start opbygger en god og respektfuld kultur blandt nye elever og kursister.

## ■ Spørgsmål i afdækningen

Tallene nedenfor refererer til gennemsnit for danske lønmodtagere fra landsdækkende repræsentative undersøgelser.

Chikane

Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet at blive chikaneret af elever, kursister eller deres pårørende i forbindelse med dit arbejde?

Ja, Dagligt	Ja, Ugentligt	Ja, Månedligt	Ja, Sjældnere	Nej, Aldrig
0,5%	1,8%	2,5%	9,1%	86,2%

Har du talt med nogen på din arbejdsplads om dine episoder med chikane?

Intet benchmark

Seksuel chikane

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

Ja, Dagligt	Ja, Ugentligt	Ja, Månedligt	Ja, Sjældnere	Nej, Aldrig
0,1%	0,2%	0,4%	1,6%	97,6%

Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane?

Øverste ledelse	Nærmeste ledelse	Kolleger	Underordnede	Kunder, klienter, pårørende
0,5%	1,8%	2,5%	9,1%	86,2%

Har du talt med nogen på din arbejdsplads om dine episoder med seksuel chikane?

Intet benchmark

Ja, med en leder	Ja, med en tillidsrepræsentant	Ja, med en arbejds miljørepræsentant	Ja, med en kollega	Nej, jeg har ikke talt med nogen på min arbejdsplads
0,5%	1,8%	2,5%	9,1%	86,2%

Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de sidste 12 måneder?	Ja, Dagligt 0,5%	Ja, Ugentligt 1,1%	Ja, Månedligt 1,4%	Ja, Sjældnere 4,7%	Nej, Aldrig 92,3%
Hvis ja, hvem mobbede?	Øverste ledelse 12,2%	Nærmeste ledelse 23,0%	Kolleger 63,6%	Underordnede 4,4%	Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende 10,4%
Har du talt med nogen på din arbejdsplads om dine episoder med mobning?	Ja, med en leder	Ja, med en tillidsrepræsentant	Ja, med en arbejdsmiljørepræsentant	Ja, med en kollega	Nej, jeg har ikke talt med nogen på min arbejdsplads

*Intet benchmark*

## Refleksionsspørgsmål

### Krænkelser udefra

#### 1

Arbejder I med klasseledelse og konflikthåndtering?

#### 2

Har I aftaler om, hvad man som medarbejder gør, hvis en elev truer eller chikanerer en?

#### 3

Registrerer I hændelser og lærer I af dem?

### Krænkelser indefra

#### 1

Hvad karakteriserer tonen på jeres arbejdsplads: Inkluderende eller ekskluderende? Er der fx en humor, som alle kan se sig i?

#### 2

Er der konflikter på skolen, som der er risiko for udvikler sig til mobning?

#### 3

Ved alle på skolen, hvor de skal henvende sig, hvis de udsættes for krænkende handlinger?

#### 4

Har I overvejet, om ekstern støtte vil kunne hjælpe jer?