

Retningslinje for mobbe- og seksuel chikane

Gældende for Tandplejens medarbejdere	Udarbejdet af AM	Ansvarlig: Overtandlægen
Dato for ikraftsættelse: August 2022	Sidst godkendt af MED: Maj 2025	Ajournføres af AM: Maj 2028

Formålet med retningslinje for mobbe- og seksuel chikane

Formålet med retningslinjen er at sikre et arbejdsmiljø, hvor alle medarbejdere føler sig trygge, respekterede og værdsatte. Vi forpligter os til at sikre en arbejdsplads, der er fri for mobning og seksuel chikane, og hvor alle medarbejdere kan udføre deres arbejde i et sundt og trygt arbejdsmiljø.

Hvornår er det mobning

Iflg. Arbejdstilsynet defineres mobning som:

"Når én eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov eller anden vis - udsætter én eller flere andre personer for krænkende og uønskede handlinger, som den enkelte opfatter som krænkende, sårende eller nedværdigende."

Mobning defineres som adfærd, der gentages regelmæssigt, hvilket betyder, at den opstår flere gange i en periode, og som skaber et vedvarende og ubehageligt arbejdsmiljø for den udsatte person. Dette kan inkludere både verbale og nonverbale handlinger.

Hvornår er det seksuel chikane

Seksuel chikane betragtes som krænkende, hvis den bliver opfattet som nedværdigende eller uønsket af den person, der er udsat for det. Seksuel chikane er en specifik form for krænkende adfærd, der kan inkludere, men ikke er begrænset til:

- Uønsket seksuel opmærksomhed, herunder kommentarer, berøringer eller forslag eller klap
- Seksuelle vittigheder eller kommentarer, der gør den anden person ubehagelig
- Uønskede og krænkende handlinger, der relaterer sig til seksualitet eller køn, herunder visning af pornografisk materiale eller seksuelle opfordringer.
- Seksuel tvang, herunder trusler bestikkelse for at opnå seksuelle ydelser, fx i bytte for arbejdsmæssige fordele.
- Seksuel chikane kan også forekomme uden fysisk berøring og kan bestå af verbale eller nonverbale handlinger, der på en nedværdigende måde relaterer sig til seksualitet eller køn.

Der kan også være tale om kønschikane, hvor adfærd af seksuel karakter bruges til at nedværdige eller krænke andre på baggrund af deres køn. Handlingerne kan være både fysiske, verbale eller nonverbale. Selvom seksuel chikane oftest udøves af mænd over for kvinder, er det vigtigt at anerkende, at mænd også kan blive udsat for seksuel chikane.

Konsekvenser af mobning og seksuel chikane

Mobning og seksuel chikane er uacceptable handlinger, og det er lederens ansvar at gribe ind, når mobning finder sted, samt at signalere, at mobning ikke tolereres på arbejdspladsen. Det er vigtigt, at alle medarbejdere er opmærksomme på deres adfærd og aktivt bidrager til at forhindre mobning.

Mobning og seksuel chikane har alvorlige konsekvenser, både for den person, der er udsat for det, og for arbejdspladsen som helhed. Hvis mobning og seksuel chikane ikke stoppes, kan det føre til:

- **Fysiske og psykiske helbredsskader** for den, der er udsat for mobning, som kan resultere i stress, angst, depression eller nedsat trivsel. Langvarig udsættelse kan føre til alvorlige helbredsmæssige problemer, som forringer den enkeltes livskvalitet.
- **Nedsat arbejdslyst og produktivitet**, hvor medarbejderne føler sig usikre eller utrygge, hvilket kan påvirke samarbejde, moral og arbejdspladsens samlede produktivitet negativt.
- **Isolation og mistrivsel**, som kan medføre, at den udsatte medarbejder bliver fjernet fra arbejdsfællesskabet, hvilket kan føre til nedsat selvværd og jobtilfredshed.
- **Sanktioner mod den, der mobber**, som kan føre til advarsler, disciplinære foranstaltninger eller endda afskedigelse afhængig af alvoren af mobningen.

Tandplejens handleplan ved mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen:

Hvis en medarbejder oplever mobning eller seksuel chikane på arbejdspladsen, skal følgende tiltag iværksættes:

1. **Alle har en forpligtelse til at reagere på mobning og seksuel chikane.** Dette gælder både dem, der oplever det, og dem, der er vidner til det.
2. **Alle skal henvende sig til overtandlægen/souschefen ved oplevelse eller vidne til mobning eller seksuel chikane**
3. **Tag altid situationen alvorligt, hvis en medarbejder oplever sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det.** Alle oplevelser skal tages seriøst og håndteres med respekt og opmærksomhed.
4. **Udvis diskretion både overfor ofre og de formodede mobbere.** Det er essentielt at beskytte alle involveredes privatliv under hele processen.
5. **Undgå forhastede slutninger – lav en grundig plan for afdækning af sagen.** Sørg for en systematisk tilgang for at forstå alle aspekter af sagen, inden der træffes beslutninger.
6. **Inddrag alle parter – herunder eventuelle vidner.** En upartisk undersøgelse er afgørende. Alle involverede personer skal føle, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. Det er naturligt, at der er forskellige opfattelser af en konflikt, og disse bør anerkendes.

7. **Få parterne – herunder eventuelle vidner – til at beskrive det faktiske hændelsesforløb.** Undgå at lade beskyldninger og vurderinger af personlige egenskaber komme i vejen for en objektiv beskrivelse af hændelsen.
8. **Læg en plan for mægling og løsninger.** Søg enkle og praktiske løsninger, der er mere værdifulde end at forsøge at finde en absolut sandhed om konflikten. Mægling skal foregå uformelt, så det undgås, at hele arbejdspladsen får kendskab til konflikten. Dette kan omfatte individuelle samtaler med parterne og eventuelt en fælles samtale efterfølgende. Parterne kan også tilbydes at tage en bisidder med, f.eks. en tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant.
9. **Sørg for at mobbeofret får tilbudt støttende samtaler med kompetente personer.** Det er vigtigt at sikre, at de udsatte, får den nødvendige støtte og vejledning.
10. **Tag hånd om medarbejdere, der uretmæssigt anklages for at mobbe.** Det er vigtigt at sikre en retfærdig behandling af alle parter, også de personer, der bliver fejlagtigt anklaget.
11. **Imødegå rygter om mobbeofrene.** Dette kan f.eks. ske ved at kommunikere klart med kollegaer for at afværge ukorrekte opfattelser og for at beskytte de involverede parter.
12. **Føler man sig mobbet eller mistrives skal der ske en henvendelse til Overtandlægen, souschefen, arbejdsmiljørepræsentanten eller tillidsrepræsentanten.**

Alle involverede parter skal føle sig trygge under hele forløbet. Der må ikke opstå hævn eller uretfærdig behandling af personer, der har delt deres oplevelser. Det er en grundlæggende værdi, at den ansatte ikke skal frygte negative konsekvenser for at anmelde mobning eller seksuel chikane.

Konsekvenser ved mobning og seksuel chikane

Tandplejens retningslinje om mobning og seksuel chikane er præget af **nul-tolerance**. Dette betyder, at enhver form for mobning eller seksuel chikane ikke vil blive tolereret på arbejdspladsen, og der vil blive taget de nødvendige skridt for at sikre et trygt og respektfuldt arbejdsmiljø for alle medarbejdere.

Overtandlægen vil tage de nødvendige personaleretlige skridt overfor medarbejdere, der er ansvarlige for mobning eller seksuel chikane. Afhængig af alvoren af den krænkende adfærd kan dette inkludere følgende:

- **Påtale:** En formel henstilling om, at den pågældende adfærd skal ophøre.
- **Advarsel:** En skriftlig advarsel, hvor det klart angives, at adfærden er uacceptabel, og at yderligere skridt kan blive taget, hvis problemet fortsætter.
- **Afskedigelse:** I tilfælde af gentagen mobning eller seksuel chikane, eller hvis adfærden er særligt alvorlig, kan medarbejderen blive opsagt.

Disse skridt skal sikre, at alle medarbejdere føler sig trygge på arbejdspladsen, og at der tages passende handling i tilfælde af krænkende adfærd.

Arbejdstilsynet har udsendt en vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

At-vejledningen handler om krænkende handlinger i arbejdet, herunder mobning og seksuel chikane, mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere.

Link til vejledningen: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

Desuden findes der flg. Links som omhandler mobning:

- **Arbejdsmiljøweb:** Fri for mobning –inspiration til forebyggelse af mobning på arbejdspladsen
<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/mobning/fri-for-mobning-inspirationshaefte>