

Krav

- Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for at forebygge, at medarbejdere udsættes for krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.
- Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, således det ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt.



Gode råd

- Husk at krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, trusler, seksuel chikane og andre uacceptable måder, som krænkelse kan forekomme på i arbejdet
- Krænkende handlinger kan opstå på alle arbejdspladser. Ledelsen bør derfor altid udtrykke klare holdninger omkring krænkende handlinger og anden uacceptabel adfærd
- Det er svært at fastlægge en standard for, hvilke handlinger der er acceptable, og hvilke der ikke er. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Derfor kan det være hensigtsmæssigt at være tydelige om, både hvad der er acceptabel (og måske ligefrem forventet) adfærd, og hvad der er uacceptabel adfærd på arbejdspladsen
- Den enkelte arbejdsplads må udvikle en kultur med normer og værdier, som aktivt modvirker krænkende handlinger
- Gør det til en fælles opgave lokalt at forebygge mobning, trusler, seksuel chikane og andre krænkende handlinger
- Tag det altid alvorligt, hvis en medarbejder føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det. Det gælder også for vidner samt medarbejdere, som oplever at blive uretmæssigt anklaget for krænkende handlinger

Arbejdstilsynets regler og praksis

- På arbejdspladser, hvor der er konstateret krænkende handlinger, skal ledelsen og de ansatte/arbejds miljøorganisationen drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere krænkelse og forhindre gentagelser
- Ledere og ansatte skal endvidere informeres om planlagte og trufne foranstaltninger. Arbejdsgiver skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering
- Arbejdspladsvurderingen skal omfatte en vurdering af, om der forekommer krænkende handlinger i arbejdet

Yderligere tiltag

- Lav en procedure, der beskriver, hvordan I som virksomhed håndterer krænkende handlinger og anden uacceptabel adfærd
- Proceduren bør klart beskrive, hvem der gør hvad i forhold til at forebygge, sanktionere og dokumentere adfærden

Relevante links

- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, nr. 1406 af 26. sept. 2020](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, nr. 4.3.1-1](#)
- [Arbejdstilsynets temaside om krænkende handlinger](#)