

BLF-tema

Krænkelser

Krænkelser

på arbejdspladsen
er et stigende problem,
og krænkelserne findes både i
den fysiske og
den digitale verden.

Februar 2020

Indhold:

- Krænkende handlinger
- Digitale krænkelser
- Helbredsforringelse
- Typiske reaktioner
- Lærere
- Arbejds miljøet
- Retslige konsekvenser
- Forebyggelse
- Efter krænkelse
- Handleplan
- Gem bevis - tag et screenshot
- Læs mere

Krænkelser - hvad stiller vi op?

Arbejdsgiver og arbejdsplads har **pligt** til at forebygge og håndtere krænkelser ved berørte medarbejdere.

Det er et fælles ansvar at få ændret kulturen på arbejdspladsen, og det kræver en aktiv indsats at få stoppet krænkelserne.

Generelt

Som arbejdsgiver har man pligt til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø - både fysisk og psykisk. Krænkende handlinger kan udgøre en risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse og skal derfor jf. arbejdsmiljøloven forebygges.

Krænkende handlinger kan opstå på alle typer arbejdspladser og er en samlet betegnelse for mobning og chikane, herunder seksuel og digital chikane samt øvrige krænkelser.

I skolesammenhænge kan krænkende handlinger udøves af forældre, elever, kolleger, andre samarbejdspartnere og ledere.

Krænkende handlinger kan opleves ekstra belastende, hvis de udøves af personer, som har en formel eller uformel magtposition, fx forældre eller ledere.

Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke krænkende handlinger.



Krænkende handlinger

Eksempler:

- ♦ At blive råbt ad eller latterliggjort
- ♦ Tilbageholdelse af nødvendig information
- ♦ Sårende bemærkninger og drillerier
- ♦ Angreb mod eller kritik af privatliv
- ♦ Nedvurdering af kompetencer, alder, køn, seksualitet, etnicitet m.v.
- ♦ Krænkende mails, SMS mm.; deling af private billeder/videoer, fx på sociale medier
- ♦ Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- ♦ Bagtalelse eller udelukkelse fra sociale og faglige fællesskaber - også digitalt.

Listen er ikke udtømmende.

Digitale krænkelser

Digitale krænkelser og chikane foregår på sociale medier og digitale platforme, fx Facebook, Snapchat, Instagram, blogs, SkoleIntra/Aula m.v.

Der findes mange forskellige former fx:

- ♦ Optagelser og deling af private billeder, film, lyd og oplysninger
- ♦ Falske profiler og identitetstyveri
- ♦ Hacking og hacket materiale
- ♦ Fotomanipulation, fx "fake porn"
- ♦ Injurierende udtalelser, fx "hate speech"
- ♦ Bagtalelse, fx sårende bemærkninger, nedvurdering af kompetencer, m.v.

Hvornår er det en krænkelse?

Krænkende handlinger kan forekomme både *med og uden systematik*. Risiko for helbredsforringelse afhænger af *grovhed, varighed og hyppighed af handlingerne*, bl.a.:

- ♦ Enkeltstående handlinger af en særlig grov karakter
- ♦ Handlinger med en vis varighed og hyppighed
- ♦ En kombination af ovenstående.

Typiske reaktioner

Reaktionerne kan være fysiske, psykiske og adfærdsmæssige.

Fysiske: Hovedpine, maveproblemer, kvalme, allergiske reaktioner, muskelsmerter, mathed, skælven og besvimelser.

Psykiske: Ængstelse, uro, nervøsitet, fortvivelse, anspændthed, apati, manglende selvtillid, hukommelses- og koncentrationsproblemer, irritabilitet og aggressivitet.

Adfærdsmæssige: Passivitet, rastløshed, søvnløshed, nedsat arbejdsevne, tendens til at isolere sig fra kolleger, sygefravær, ønsker om at forlade arbejdspladsen og opsigelse.

Lærere

Generelt er lærere udsat for høje følelsesmæssige krav. Lærere udsættes ofte for verbale og fysiske krænkelser, som de ikke kan reagere særligt på i øjeblikket. For at agere professionelt må lærerne opretholde en venlig facade overfor eleverne selv i situationer, hvor de oplever sig krænket. Det kan være psykisk belastende at opretholde en sådan facade og i mange situationer undlade at påtale grænseoverskridende verbal eller fysisk adfærd.

Krænkende handlinger kan derfor have store konsekvenser for den, som udsættes for disse; uanset om handlingerne er et udtryk for ubetænksomhed eller et bevidst ønske om at krænke. Personens oplevelse af de krænkende handlinger er central for reaktionen, som kan spænde fra svag uro og ængstelse til kronisk stress.

Eksempler på typiske krænkelser, som DLF's medlemmer har oplevet:

- ⇒ *Sager om verbale/fysiske krænkelser*
- ⇒ *Sager om digitale krænkelser*
- ⇒ *Fysiske krænkelser udenfor arbejdstiden*

Eksemplerne handler især om at blive talt grimt til, at blive udstillet på de sociale medier og at blive filmet.

Arbejds miljøet

Krænkende handlinger har konsekvenser for den forurettede, men kan også have konsekvenser for andre, fx kolleger.

Tages der ikke hånd om krænkelserne, kan det give forringet trivsel på hele arbejdspladsen. Alle ansatte frygter for at blive udsat for krænkende handlinger fra kolleger, ledere, forældre, elever, søskende eller andre.

Derfor er krænkende handlinger, digitale krænkelser og chikane - uanset om de rettes mod en enkelt person eller en gruppe - et kollektivt problem, fordi utrygheden smitter af på hele arbejdspladsen og arbejdsmiljøet.



Retslige konsekvenser

De krænkende handlinger kan have retslige følger.

Injurier - *Straffelovens § 267* beskytter mod ærekrænkelser og injurierende udtalelser og beskyldninger.

Vold og trusler mod offentligt ansatte - Udsættes offentligt ansatte for vold eller trusler om, kan det straffes efter *straffelovens § 119*.

Fotografering uden samtykke - Fotograferes eller optages en person på et ikke frit tilgængeligt sted, kan det straffes efter *straffelovens § 264a*.

En elev må således i fx et klasseværelse ikke optage en lærer, uden dennes vidende og samtykke.

Ifølge *straffelovens § 264d* er det ulovligt at dele private og/eller krænkende billeder og film.

Blufærdighedskrænkelse - At krænke andres blufærdighed, fx ved at dele billede/film (evt. manipuleret), hvor en person optræder i en privat situation og ikke har samtykket til delingen, er strafbart ifølge *straffelovens § 232*.

Ligebehandlingsloven - Arbejdsgivere skal ifølge ligebehandlingsloven behandle kvinder og mænd lige, ingen må udsættes for forskelsbehandling, og ingen må udøve sex-chikane.

Databeskyttelsesreglerne - Et billede/film kan være en personoplysning omfattet af databeskyttelsesreglerne.

Forebyggelse

Arbejdsgiver har **pligt** til at sikre et sikkert og trygt arbejdsmiljø. Af *arbejds miljølovens § 38* fremgår, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

MED og TRIO udarbejder retningslinjer.

Efter krænkelse

Ved krænkende handlinger skal arbejdsgiver straks orienteres og tage ansvaret. Der skal være retningslinjer (MED/TRIO) på arbejdspladsen for, hvad den krænkede og kolleger skal gøre.

Arbejdstilsynet kan give påbud, hvis ledelse eller AMR har været oplyst om en sag, men undladt/forsømt at handle på det.

Krænkelser kan identificeres og forebygges bl.a. ved hjælp af en arbejdspladsvurdering (APV), som gennemføres min. hvert tredje år. I APV undersøges arbejdsmiljøet og eventuelle problemer

afdækkes. APV skal indeholde en skriftlig handleplan for, hvordan og hvornår et arbejdsmiljøproblem skal være løst fx i form af retningslinjer eller genoprettende handlinger samt en kortlægning af arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.



Handleplan

- under og efter en krænkelse

1. Sig fra, hvis du er i stand til det.
2. Allier dig med din TR; alternativt med en anden, som du føler dig fortrolig med fx AMR, en kollega eller leder og kortlæg forløbet
3. Dokumenter krænkelsen. Hvis digital så tag et screenshot - hvis verbalt notér vidneudsagn
4. Sørg for sletning af digital krænkelse
5. Orienter ledelse eller HR så hurtigt som muligt, mundtligt eller skriftligt. Hvis orienteringen sker mundtligt, bør der udarbejdes et referat, som den krænkede skal godkende, så forløbet bliver korrekt gengivet
6. Ledelsen undersøger sagen uden unødigt ophold og inddrager alle relevante parter med den nødvendige diskretion overfor de involverede
7. Anmeld som en arbejdsskadesag
8. Vold og trusler - anmeld til politiet eller skriv særligt pædagogisk notat
9. Injurier - drøft med DLF, om dette skal politianmeldes
10. Klag evt. til Datatilsynet
11. Henvi til kommunens psykologbistand, alternativt til DLF's rådgivning
12. Arbejdsmiljøgruppen iværksætter forebyggende indsatser
13. Konsekvenser for eleven. Bekendtgørelse om god fremme og orden i folkeskolen.

Gem bevis - tag et screenshot

Find på dit PC-tastatur tasten Print Screen eller Prt Scr. Tryk på den. (På en MAC: tryk CMD (Æble)+shift+3).

Åbn et Word-dokument. Tryk CTRL + v, og billedet af skærmen er nu kopieret til et dokument, som kan printes og gemmes som bevismateriale.

Læs mere

"Krænkelser. Verbale og digitale - hvad stiller vi op?", Danmarks Lærerforening, november 2019.

Pjecen er et vigtigt redskab for alle ansatte i skolen, og i denne kan man læse uddybende om alle de i BLF-temaet her omtalte emner.

I pjecen findes også en række skabeloner til brug ved anmeldelse af arbejdsskade.

Download den [her](#), eller hent et eksemplar på Bornholms Lærerforening.



Rådgivning

Bornholms Lærerforening

Det er en god ide at kontakte kredskontoret, hvis der er den mindste tvivl om, hvad der skal gøres.

Send en mail eller ring for at aftale tid til et møde.

E-mail: 071@dlf.org

BLF: 5695 5055

Tlf.: 56955055

Mobil: 30325055

E-mail:

Bornholms Lærerforening