

VEJLEDNING OM KRÆNKENDE ADFÆRD: KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD, MOBNING OG VOLD

INDHOLD

1. GYLDIGHEDSOMRÅDE	1
2. REFERENCER	1
3. FORMÅL	1
4. INDLEDNING	2
5. KRÆNKENDE HANDLINGER GENERELT	2
6. SAGSBEHANDLENDE AFDELING	2
7. VEJLEDNINGENS IKRAFTTRÆDEN	3

1. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Denne vejledning er gældende for hele Forsvarsministeriets myndighedsområde efter bemyndigelse fra Forsvarsministeriets departement¹. Forsvarets Efterretningstjeneste kan være underlagt andre bestemmelser.

Nærværende vejledning indeholder tre bilag om forebyggelse og håndtering af hhv. kønskrænkende adfærd, mobning og vold, jf. bilag 1-3.

Vejledningen er primært rettet mod chefer og ledere, som har handlepligt i forhold til at forebygge og håndtere krænkende adfærd, samt arbejdsmiljøorganisationen (AMO) og samarbejdsudvalg (SU), som har medansvar for arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Vejledningen er sekundært rettet mod alle medarbejdere, da det er et fælles ansvar at arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø.

2. REFERENCER

FPSBST 061-1 Forsvarsministeriets bestemmelse for arbejdsmiljøvirksomheden ([her](#)).

3. FORMÅL

Vejledningen har til formål at beskrive ansvar, pligter og opgaver vedrørende forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. Vejledningen skal medvirke til, at arbejdsmiljøloven og Forsvarsministeriets bestemmelse for arbejdsmiljøvirksomheden efterleves på Forsvarsministeriets område.

¹ De værnepligtige og frivillige i Forsvaret, Beredskabsstyrelsen og Hjemmeværnet er også omfattet af denne vejledning.

4. INDLEDNING

Arbejdet skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og må ikke medføre risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger².

På Forsvarsministeriets område er der nultolerance overfor krænkende adfærd. Det betyder, at chefer og ledere har handlepligt, hvis de bliver opmærksomme på krænkende handlinger. Det gælder hændelser i hverdagen, og hvis arbejdspladsvurderingen (APV) eller andre målinger viser, at krænkende adfærd har fundet sted.

Det er en ledelsesopgave at prioritere arbejdet med forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. Alle chefer og ledere skal gå forrest som rollemodeller for en ordentlig, respektfuld adfærd og omgangstone. Tilsvarende har alle medarbejdere et ansvar for egen adfærd og medansvar for at styrke en respekt- og tillidsfuld kultur på arbejdspladsen.

Da arbejdspladsens kultur og værdier er et fælles ansvar og skabes i samspil mellem ledelse og medarbejdere, opfordres alle medarbejdere til at underrette nærmeste chef, leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, talsmand eller en lokal rådgiver fra Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK), hvis de er vidner til krænkende adfærd.

5. KRÆNKENDE HANDLINGER GENERELT

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som disse personer opfatter som nedværdigende.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for vold, mobning, kønskrænkende adfærd og andre måder, som krænkelser kan forekomme på arbejdet.

Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet omfatter mange forskellige handlinger³.

Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central⁴.

I Forsvarsministeriets koncern udgør bilag 1-3 rammen for forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd, mobning og vold.

6. SAGSBEHANDLENDE AFDELING

Ansvar for vedligeholdelse af nærværende vejledning påhviler Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø (FCA) ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS).

² At-bekendtgørelse nr. 1234 af 29/10/2018 om arbejdets udførelse, At-bekendtgørelse nr. 1406 af 26/09/2020 om psykisk arbejdsmiljø og Ligebehandlingsloven.

³ En ikke udtømmende liste over krænkende handlinger fremgår af At-vejledning 4.3.1-1, feb. 2019, opdateret november 2020 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

⁴ At-vejledning 4.3.1-1, feb. 2019, Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret november 2020.

7. VEJLEDNINGENS IKRAFTTRÆDEN

Denne vejledning træder i kraft ved udgivelsen på DokumentCentret og erstatter FPSVEJL 061-1 2020-11.

JANNI TORP KJÆRGAARD

Direktør

Bilag:

Bilag 1: Forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd ([her](#))

Bilag 2: Forebyggelse og håndtering af mobning ([her](#))

Bilag 3: Forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold ([her](#))

BILAG 1: FOREBYGGELSE OG HÅNDBLING AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD

INDHOLD

1. INDLEDNING	4
2. KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD	5
2.1 Definition af kønskrænkende adfærd	5
2.2 Digital kønskrænkende adfærd	6
3. TILTAG FOR AT FOREBYGGE KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD	7
4. HÅNDBLING AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD – KONKRETE SAGER	7
4.1 Lokal håndtering	9
4.2 Ansættelsesretlig håndtering	10
4.3 Strafferetlig håndtering	10
4.4 Disciplinarretlig håndtering	10
4.5 Håndtering, når den krænkede ikke ønsker at anmelde den krænkende adfærd	10
4.6 Opfølgning på kønskrænkende adfærd	11
5. VÆRNEPLIGTIGE OG FRIVILLIGE	11
5.1 Værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen	11
5.2 Frivillige i Beredskabsstyrelsen og Hjemmeværnet	11
6. HÅNDBLING AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD – RESULTAT AF APV MÅLING	12
6.1 Lokal håndtering	12
6.2 Organisatorisk håndtering	13
7. ANMELDELSE AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD SOM EN ARBEJDSULYKKE	13
8. ARBEJDSSTILSYNETS VURDERING AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD	13
9. HJÆLP TIL HÅNDBLING ELLER FOREBYGGELSE AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD	14

1. INDLEDNING

Når vi skal løse vores kerneopgave, er det vigtigt, at vi har tillid til hinanden. Vi skal opføre os respektfuldt over for hinanden, og vi har nultolerance over for kønskrænkende adfærd⁵. Det betyder, at chefer og ledere har handlepligt, hvis de bliver opmærksomme på kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen og på de digitale medier.

⁵ Nultolerance er ikke ensbetydende med, at enhver hændelse om kønskrænkende adfærd får ansættelsesmæssige eller stofferetlige konsekvenser. Det afhænger af en konkret vurdering af hændelsen.

2. KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD

2.1. Definition af kønskrænkende adfærd

Kønskrænkende adfærd er en samlet betegnelse for alle former for krænkende handlinger på baggrund af køn eller seksualitet. Køn og seksuel orientering skal forstås bredt og omfatter også LGBTQ+ personer⁶. Kønskrænkende adfærd kan dække, både det man siger, og det man gør.

Kønskrænkende adfærd omfatter alle handlinger fra uønsket seksuel opmærksomhed, over kønskrænkende berøringer til seksuel tvang og voldtægt, jf. boks 1. Kønskrænkende adfærd kan også forekomme på de digitale medier, hvor afsenderen/afsenderne ikke altid er kendt, jf. afs. 2.2.

Kønskrænkende adfærd kan være både tilsigtet og utilsigtet. Utilsigtet kønskrænkende adfærd har ikke til formål at krænke en person, men kan have den virkning. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Alle oplevelser af kønskrænkende adfærd skal tages alvorligt.

Kønskrænkende adfærd kan udøves og opleves af medarbejdere, ledere, chefer, værnepligtige, frivillige og samarbejdspartnere.

I en situation, hvor det er en chef eller leder, der udøver den kønskrænkende adfærd, kan det som ansat være svært at sige fra, fordi man er bange for repressalier som fx at blive afskedit⁷. Kønskrænkende adfærd udøvet af en chef, leder eller en medarbejder med en stærk magtposition på arbejdspladsen opleves derfor ofte som særligt belastende.

Udøves den kønskrænkende adfærd af en chef eller leder, skal den krænkede gå direkte til pågældende chefs/leders chef. Den krænkede kan også vælge at kontakte egen tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller en OPRK-rådgiver.

⁶ LGBTQ personer omfatter homo-og biseksuelle, transkønnede og selverklæret queer personer; personer der ikke er heteroseksuelle. Forkortelsen stammer fra engelsk for "Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer" (Dansk Sprog-nævn).

⁷ "Et godt psykisk arbejdsmiljø- Forebyg seksuel chikane", Arbejdstilsynet, maj 2019.

Boks 1: Definitioner af kønskrænkende adfærd

Uønsket seksuel opmærksomhed

- Verbal, fx kommentarer om tøj og krop, sange, vittigheder, rygter, skriftlige meddelelser, mm.
- Nonverbal, fx tegn, blikke og fagter med hænder, mund, øjne mm.
- Digital, fx via digitale medier som mails, sms, Snapchat, Facebook, Twitter mm. i form af tekst, billeder, video mm.

Kønskrænkende berøringer

- Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, fx uønsket massage, klap bagi eller andre berøringer, som opleves at komme for tæt på eller have seksuel karakter

Seksuel tvang og vold

- Seksuel tvang, at føle sig tvunget eller presset til at gøre noget seksuelt, fx at tage sit tøj af eller gennemføre seksuelle handlinger
- "Noget for noget"-ydelser, fx at føle sig presset eller tvunget til at give eller modtage seksuelle ydelser
- Voldtægt og voldtægtsforsøg, at være tvunget eller forsøgt tvunget til sex mod ens vilje

Kønskrænkende adfærd forekommer typisk i en kultur, hvor nedværdigende og krænkende ytringer på grund af køn, uønsket seksuel opmærksomhed, og kønskrænkende berøringer er accepteret. Det kan eksempelvis være en kultur, der er præget af humor med seksuelle undertoner, og som af nogle opleves som krænkende, mens andre oplever det som underholdende og styrkende for arbejdsfællesskabet.

2.2. Digital kønskrænkende adfærd

Digitale kønskrænkelser finder sted på mange forskellige digitale platforme og omfatter bl.a. krænkende udtalelser, blufærdighedskrænkelser, (hævn)porno, falske profiler, injurier, chikane, stalking mm. Det kan være lettere at krænke digitalt, når der ikke er en ansigt-til-ansigt-relation, og når afsenderen har mulighed for at være anonym. Digitale kønskrænkelser kan spredes digitalt og herigennem få større omfang, idet beskeder og billeder kan blive delt og set af mange, og idet krænkelsen herved kan eskalere.

Digitale kønskrænkelser kan være strafbare⁸ og kan danne grundlag for straffe- og ansættelsesretlige reaktioner. Det er altid muligt at rådføre sig med Forsvarsministeriets Personalestyrelses juridiske afdeling (FPS JURA) eller Forsvarsministeriets Auditørkorps (FAUK) om håndteringen af konkrete digitale krænkelser. Selvom en digital krænkelse ikke vurderes at være strafbar, kan arbejdsgiveren alligevel vælge at iværksætte en ansættelsesretlig reaktion.

⁸ Det er ulovligt, at dele nøgenbilleder og videoer af andre uden deres samtykke. Digitale kønskrænkelser kan alt efter deres karakter straffes efter eksempelvis straffelovens § 264d om videregivelse af private billeder, straffelovens § 232 om blufærdighedskrænkelser eller straffelovens § 235 om udbredelse og besiddelse af pornografisk materiale af personer under 18 år. Deling af fx billeder kan endvidere være strafbart efter persondatalovgivningen.

3. TILTAG FOR AT FOREBYGGE KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD

Alle arbejdspladser har udtalte, fælles og velkendte normer og værdier for, hvordan man omgås hinanden, og hvilken adfærd der hhv. tolereres og ikke tolereres. Forsvarsministeriets chefer og ledere skal gå forrest som rollemodeller for en ordentlig, respektfuld adfærd og omgangstone.

For at sikre og fremme en tryk og sund arbejdspladskultur skal man som chef og leder i samarbejde med medarbejderne efter behov løbende italesætte, drøfte og evaluere normerne på fx personalemøder, temamøder mm.

Endvidere skal man iværksætte forebyggende tiltag, hvis der er kendskab til, at der er kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen, fx, hvis det fremgår af APV. De kan eksempelvis omfatte:

- Politik/retningslinjer for god adfærd, herunder initiativer til forebyggelse af kønskrænkende adfærd eller kultur
- Præsentation og drøftelse af, hvordan politikken kan udmøntes i alle led af organisationen
- Drøftelser på enhedsniveau af den daglige adfærd i relation til politik/vejledninger, fx ved hjælp af dialogværktøj
- Drøftelse af håndtering og forebyggelse af kønskrænkende adfærd i arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget

Bemærk, at oversigten over forebyggende tiltag ikke er udtømmende.

Der er i arbejdet med valg og implementering af forebyggende tiltag pligt til at inddrage AMO og SU⁹.

Iværksættes forebyggende initiativer, skal de dokumenteres, ved at de registreres i Forsvarsministeriets Arbejdsmiljødatabase (FAD) under kategorien handlingsplaner.

Chefer og ledere kan få hjælp af lokale OPRK-rådgivere til at tilpasse forebyggelsestiltagene til organisationens behov, jf. afs. 9.

4. HÅNDBTERING AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD – KONKRETE SAGER

Hvis man som chef eller leder bliver bekendt med en hændelse om kønskrænkende adfærd, har man pligt til at handle. I boks 2 er opstillet en række råd, som chefer og ledere skal følge.

⁹ At-vejledning 4.3.1-1, feb. 2019 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret nov. 2020.

Boks 2: Håndtering af kønskrænkende hændelser

- Tag ansvar og tag det altid alvorligt, hvis en medarbejder oplever at være udsat for kønskrænkende adfærd – det er vigtigt ikke at bagatellisere den krænkedes oplevelse
- Tag straks kontakt til FAUK eller politiet, såfremt der er formodning eller tvivl om, hvorvidt der er begået et strafbart forhold
- Udvis diskretion både over for den, som er blevet krænket, og den som anklages for at have krænket
- Foretag en upartisk og overordnet afdækning af hændelsesforløbet
- Gør det klart, at krænkende adfærd er en uacceptabel adfærd
- Sørg for støtte af de(n) krænkede. Det er vigtigt, at de(n) krænkede har nogen, der kan lytte. OPRK kan gennemføre støttesamtaler med både de(n), som er blevet krænket, og de(n) der anklages for at have krænket
- Sørg også for, at både den krænkede og den, som anklages for at have krænket, ved, at de altid har mulighed for at få hjælp og støtte fra en bisidder. En bisidder kan være en OPRK-rådgiver, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant en kollega, en ven eller et familiemedlem¹⁰
- Tag hånd om medarbejdere, som anklages for at have udøvet kønskrænkende adfærd. De skal leve med konsekvenserne af anklagerne
- Det er ikke tilladt at dele informationer om konkrete sager med medarbejdere, som ikke er part i sagen
- Notatpligt – som chef har man pligt til at notere hændelses- og sagsforløbet, som kan indgå som dokumentation i evt. fremtidige sager, så gentagne krænkelser kan indgå i en eventuel fremtidig sagsvurdering
- Afhængigt af den kønskrænkende hændelse kan det blive relevant at anmelde hændelsen som en arbejdsulykke. Hvis der er tvivl herom, kan FCA kontaktes.

Som chef eller leder skal man foretage en indledende vurdering af, hvordan sagen skal håndteres. Overordnet er der følgende muligheder:

- Lokal håndtering
- Ansættelsesretlig håndtering
- Strafferetlig håndtering som civil eller militær straffesag
- Disciplinarretlig håndtering

En kønskrænkende hændelse skal ikke nødvendigvis håndteres på én bestemt måde. Nogle hændelser skal håndteres på flere måder. For eksempel kan en krænkelse, som indledningsvis håndteres lokalt, også involvere en ansættelsesretlig håndtering. Ligeledes kan en hændelse, som behandles som en straffesag, også få ansættelsesretlige konsekvenser. De forskellige håndteringsmuligheder uddybes i de følgende afsnit.

I hvert enkelt tilfælde vil vurderingen af, hvordan og på hvilket niveau en hændelse skal håndteres, bero på en konkret og individuel vurdering af de samlede omstændigheder omkring hændelsen.

Når man som chef eller leder skal vurdere, hvordan en hændelse skal håndteres, skal man først sikre sig, at man har et overordnet overblik over hændelsesforløbet. Både selve hændel-

¹⁰ Det er en fordel, hvis bisidderen har indsigt i rollen som bisidder og i håndteringen af sager om krænkende adfærd.

sen og omstændighederne omkring den er afgørende for, hvor alvorlig sagen er, og dermed hvordan hændelsen skal håndteres.

Alvoren af en kønskrænkende hændelse vil som udgangspunkt afhænge af:

- hændelsens karakter og omfang
- om hændelsen er enkeltstående eller en gentagelse
- om der er en eller flere udøvere
- om hændelsen er rettet mod en specifik person eller kollektivt rettet, og
- om der er et magtforhold mellem de involverede

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

Visse typer af hændelser skal altid håndteres ved straks at informere FAUK eller politiet. Det gælder eksempelvis for deling af kønskrænkende billeder på digitale medier uden tilladelse fra de afbildede personer. Det gælder også for hændelser, som hører under kategorien seksuel tvang og vold. Men det kan også gælde for hændelser, som tilhører kategorierne uønsket seksuel opmærksomhed eller kønskrænkende berøringer.

Hvis man som chef eller leder er i tvivl om, hvor alvorlig en given hændelse er, om den bør løses lokalt, om den kan have ansættelsesretlige konsekvenser, og/eller om der er tale om strafbare forhold, skal man altid rådføre sig med FPS JURA eller FAUK, jf. afs. 9.

I sjældne tilfælde er der tale om falsk anmeldelse af kønskrænkende adfærd. Indgivelse af en falsk anmeldelse kan efter omstændighederne være strafbar efter straffeloven.

4.1 Lokal håndtering

Nogle hændelser af mindre alvorlig karakter kan søges håndteret lokalt mellem de implicerede parter, deres chef(er)/ledere og/eller den lokale OPRK-rådgiver.

Det anbefales, at man rådfører sig med den lokale OPRK-rådgiver og FPS JURA, når man beslutter, om en hændelse skal håndteres lokalt.

En uformel håndtering, hvor parterne forliges på arbejdspladsen gennem konfliktmægling, kan i nogle situationer være tilstrækkelig. Denne tilgang kendetegnes ved, at den medarbejder, som oplever at være udsat for kønskrænkende adfærd, og den medarbejder, som anklages for at have foretaget den krænkende handling, indtager en aktiv rolle i løsningen af problemet. I disse tilfælde er det målet, at hændelsen løses mellem de involverede parter.

Konfliktmægling forudsætter, at parterne frivilligt går med til mægling. Mæglingen består af en struktureret samtale, hvor de involverede parter ser hinanden i øjnene og lytter til den andens opfattelse af hændelsen. Ved at anerkende hinanden kan de i fællesskab lave aftaler om acceptabel adfærd fremadrettet. Forløbet giver hurtigere afklaring og kan være mindre stressende for både den krænkede part og den part, som anklages for at have krænket.

4.2 Ansættelsesretlig håndtering

For både militært og civilt ansatte kan kønskrænkende adfærd få ansættelsesretlige konsekvenser. De ansættelsesretlige konsekvenser vurderes ud fra flere forhold. I den forbindelse vil det være en skærpende omstændighed, hvis de(n) krænkede har sagt fra over for personen, som anklages for at krænke, hvis der foreligger et magtforhold mellem de involverede parter (fx over-/ underordningsforhold), og om det kan konstateres, at uacceptabel adfærd har fundet sted. Det indgår også i sagens vurdering, om der er truffet afgørelse ved FAUK, eller om der er afsagt dom.

Det er FPS JURA, som vurderer, om en hændelse skal have ansættelsesretlige konsekvenser. Kontakt derfor altid FPS JURA i tvivlstilfælde, jf. afs. 9.

4.3 Strafferetlig håndtering

Hvis en militært ansat udøver kønskrænkende adfærd af grov karakter som kønskrænkende berøringer, seksuel tvang, voldtægt og kønskrænkelser på digitale medier, skal chefen/lederen straks informere FAUK, som derefter vil vurdere, om der er grundlag for at indlede en strafferetlig efterforskning med henblik på at afklare, om der er begået et strafbart forhold.

FAUK skal altid kontaktes, såfremt der er tvivl om, hvorvidt den krænkende adfærd er strafbar. Hvis der ikke er grundlag for at føre en straffesag, vil FAUK oversende sagen til medarbejderens disciplinarchef, hvis de finder, der kan være grundlag for at vurdere sagen disciplinæretligt. FAUK vil i så fald samtidig sende en orientering til FPS JURA, der derefter vil gå i dialog med disciplinarchefen om, hvordan sagen bør håndteres, jf. i øvrigt afsnit 4.4.

I sager om civilt ansatte, frivillige og ansatte i Beredskabsstyrelsen, herunder uniformerede medarbejdere, skal sagen anmeldes til politiet. Derved kan anklagemyndigheden vurdere, om der er grundlag for at indlede en civil straffesag. Man skal kontakte FAUK, hvis man er i tvivl om, hvorvidt en sag skal anmeldes til FAUK eller politiet, jf. afs. 9.

Bemærk, at selvom der ikke indledes en strafferetlig efterforskning, eller efterforskningen ikke resulterer i en sigtelse, kan der stadig være grundlag for en ansættelsesretlig reaktion.

4.4 Disciplinæretlig håndtering

Hændelser om kønskrænkende adfærd bør som udgangspunkt ikke håndteres ved udstedelse af disciplinarmiddel i henhold til reglerne i militær disciplinarlov¹¹ eller disciplinarbestemmelserne i Beredskabsloven. FPS anbefaler, at sagerne håndteres som anført i de øvrige afsnit ovenfor.

4.5 Håndtering når den krænkede ikke ønsker at anmelde den krænkende adfærd

Når de(n) krænkede ikke vil stå frem, er det en mulighed at involvere en OPRK-rådgiver, som kan tale med de(n) forurettede om fordele og ulemper ved at indgive anmeldelse. Den kræn-

¹¹ Se FPS vejledning om militær disciplinarlov, der uddybende beskriver fremgangsmåden for behandling af disciplinarsager, jf. HR-portalen.

kede kan ikke tvinges til at indgive anmeldelse, men håndteringen af kønskrænkende adfærd er vigtig for såvel de(n) krænkede, de(n) som anklages for at have krænket, som for forebyggelsen af kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen. Det anbefales derfor, at chefen - via dialog - skaber den fornødne trykthed for, at den krænkede kan anmelde forholdet.

4.6 Opfølgning på kønskrænkende adfærd

I forlængelse af håndteringen af den konkrete sag, skal ledelsen, AMO og SU drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere og forebygge kønskrænkelser, herunder vurdere, om der er behov for yderligere tiltag¹². Det skal vurderes, om der skal udarbejdes en handlingsplan, eller om der er behov for justering af en gældende handlingsplan, som fx er udarbejdet med baggrund i en tidligere APV. Chefen skal sikre den nødvendige anonymitet i den konkrete sag i relation til personhenførbare oplysninger, så der fx. blot tages udgangspunkt i, at der har været en hændelse.

Myndigheden eller styrelsen bør endvidere vælge at handlingsplaner, ligesom forebyggende tiltag for kønskrænkende adfærd, udarbejdes på myndigheds- eller styrelsesniveau. Herved sikres en strategisk forankring, ligesom der herved kan tages de nødvendige anonymitetshensyn i relation til konkrete sager.

Bemærk, at handlingsplaner skal være skriftlige og registreres i FAD.

5. VÆRNEPLIGTIGE OG FRIVILLIGE

5.1 Værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen

De værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen (BRS) er omfattet af nærværende vejledning. Det indebærer, at værnepligtige kan få støtte og hjælp hos deres respektive chefer, ledere og lokale OPRK-rådgivere, hvis de har været udsat for kønskrænkende adfærd eller anklages for at have udøvet kønskrænkende adfærd. I sanktioneringen af kønskrænkende adfærd blandt værnepligtige kan den militære disciplinarlov og Beredskabsloven finde anvendelse, ligesom alvorlig kønskrænkende adfærd kan få strafferetlige konsekvenser enten efter straffeloven eller efter den militære straffelov. I tilfælde af tvivl skal FPS JURA eller FAUK/politiet altid kontaktes. Værnepligtiges kønskrænkende adfærd kan få konsekvenser for fremtidig ansættelse på Forsvarsministeriets område.

5.2 Frivillige i Beredskabsstyrelsen og Hjemmeværnet

Frivillige i BRS og Hjemmeværnet (HJV) udfører arbejde for en arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens forstand¹³. HJV og BRS har derfor pligt til at sikre, at arbejdsmiljøet for de frivillige er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nærværende vejledning finder således tilsvarende anvendelse i forhold til de frivillige, som kan få støtte og hjælp hos deres respektive

¹² At- vejledning 4.3.1-1, feb. 2019 Krænkkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret nov. 2020, samt Bekendtgørelse om samarbejde og sikkerhed og sundhed § 3 stk.2, § 5 stk.1 og § 17 stk.2, nr. 7.

¹³ Folketinget vedtog 22. januar 2015 lovændring om frivillige, som bl.a. foreskriver, at arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at arbejdsmiljøet for de frivillige er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Se Arbejdstilsynets "Godt i gang - frivilliges arbejdsmiljø".

chefer, ledere og lokale OPRK-rådgivere i HJV og BRS, hvis de har været udsat for kønskrænkende adfærd eller anklages for at have udøvet kønskrænkende adfærd. Frivilliges ansættelsesforhold kan blive bragt til ophør som følge af kønskrænkende adfærd, ligesom alvorlig kønskrænkende adfærd kan få strafferetlige konsekvenser efter straffeloven. I tilfælde af tvivl skal FPS JURA eller politiet kontaktes, jf. afs. 9.

6. HÅNDBTERING AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD – RESULTAT AF APV MÅLING

6.1 Lokal håndtering

Såfremt resultatet af en APV måling viser forekomst af kønskrænkende adfærd, har chefen/ledelsen og AMO pligt til at adressere og handle på resultatet¹⁴. Det gøres på følgende måde:

- Medarbejderne skal orienteres om APV målingens resultater
- Medarbejderne og chefen skal drøfte, hvordan den kønskrænkende adfærd kan håndteres og forebygges
- Resultatet af drøftelsen skal endvidere behandles i AMO (evt. i myndighedens øverste AMO) og SU og munde ud i en skriftlig handlingsplan med initiativer til håndtering og forebyggelse af kønskrænkende adfærd. Resultaterne skal drøftes i myndighedens/styrelsens øverste AMO, hvis der fx er udarbejdet tiltag, der omfatter hele myndigheden/styrelsen.

Alle handlingsplaner skal registreres i FAD.

I den lokale håndtering skal chefen samtidig oplyse om og opfordre til:

- At der er nultolerance (handlepligt) over for kønskrænkende adfærd på Forsvarsministeriets område, som betyder:
 - at kønskrænkende adfærd skal forebygges,
 - at kønskrænkende adfærd skal håndteres, når man bliver opmærksom på det, og
 - at kønskrænkende adfærd kan få ansættelsesretlige og evt. strafferetlige eller disciplinæretlige konsekvenser.
- At man tager kontakt til chefen, lederen, OPRK, en arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller en kollega, hvis man har været udsat for kønskrænkende adfærd
- At alle, der har oplevet at være udsat for kønskrænkende adfærd, kan få støtte fra en bisidder til at håndtere den svære samtale eller grænseoverskridende adfærd, og til at anmelde hændelsen. En bisidder kan være en OPRK-rådgiver, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, en kollega, en ven eller et familiemedlem, som man har tillid til.
- At man, hvis man oplever kønskrænkende adfærd, og vurderer, at man ikke kan handle selv, kan henvende sig til Forsvarsministeriets Whistleblowerordning¹⁵ ([her](#)), som kan hjælpe en videre til rette fagperson.

¹⁴ At-vejledning D.1.1.- 3. Arbejdspladsvurdering. Vejledning om at gennemføre og revidere arbejdspladsvurdering, juli 2019 og At-vejledning 4.3.1-1, feb. 2019 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret nov. 2020.

¹⁵ Henvendelser til Forsvarsministeriets Whistleblowerordning er underlagt notatpligt.

6.2 Organisatorisk håndtering

På det organisatoriske niveau har AMO og SU et medansvar for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen¹⁶. Det indebærer, at AMO og SU skal forholde sig til APV målingens resultater om forekomst af kønskrænkende adfærd og drøfte behovet for iværksættelse af initiativer til styrkelse af arbejdskulturen, der kan øge trivslen og forebygge kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen, jf. pkt. 6.1.

7. ANMELDELSE AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD SOM EN ARBEJDSULYKKE

Der kan være tilfælde, hvor en kønskrænkende adfærd har en sådan karakter, at den skal anmeldes som en arbejdsulykke¹⁷. Kønskrænkende adfærd skal anmeldes som en arbejdsulykke i FAD, hvorefter sagen behandles af Forsvarsministeriets Arbejdsskade- og Erstatningskontor (FAEK).

Ofte udfylder den, der har været udsat for kønskrænkende adfærd, selv anmeldelsen sammen med et medlem af arbejdsmiljøorganisationen. Det giver anledning til at få talt hændelsen igennem og få anvist den rette professionelle hjælp til håndteringen af oplevelsen.

8. ARBEJDSSTILSYNETS VURDERING AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD

Arbejdstilsynet vil i vurdering af kønskrænkende adfærd især lægge vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- Grovheden af den kønskrænkende adfærd, herunder handlingernes karakter og den sammenhæng, som den indgår i
- Den kønskrænkende adfærds hyppighed og tidsmæssige udstrækning
- Om de kønskrænkende handlinger er rettet mod de(n) samme ansatte
- Om de(n) udsatte kan forsvare sig effektivt imod handlingerne
- Forebyggende tiltag som er iværksat.

Hvorvidt Arbejdstilsynet vil afgive påbud, vil som udgangspunkt også afhænge af, i hvilke omfang enheden selv har håndteret og forebygget den kønskrænkende adfærd¹⁸. Det kan også have betydning, om der er udarbejdet klare retningslinjer eller politik for håndtering og forebyggelse af kønskrænkende adfærd.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen, kan Arbejdstilsynet reagere med et påbud. Arbejdstilsynet kan også afgive et såkaldt undersøgelsespåbud (§ 21 påbud), hvis Arbejdstilsynet har mistanke om, at der forekommer kønskrænkende adfærd. Disse påbud udløser altid krav om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at efterkomme påbuddet.

¹⁶ At-bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (nr.1181 af 15.oktober 2010) og Samarbejdsaftalen 2013. Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.

¹⁷ Det kan eksempelvis være i sager om voldtægt, voldtægtsforsøg, men det kan også være i andre situationer, hvor den krænkende adfærd har været af grovere karakter.

¹⁸ At-vejledning 4.3.1-1, feb. 2019 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret nov. 2020.

På Forsvarsministeriets område skal de autoriserede arbejdsmiljørådgivere i FCA altid anvendes, og arbejdsmiljøorganisationen skal orienteres om påbuddet.

9. HJÆLP TIL HÅNDTERING ELLER FOREBYGGELSE AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD

På HR-portalens side om kønskrænkende adfærd ([her](#)) findes materialer om kønskrænkende adfærd, herunder nærværende vejledning, præsentationer og dialogværktøj til brug for drøftelse af en god og sund kultur og adfærd på arbejdspladsen.

Hvis man som chef eller leder registrerer kønskrænkende adfærd eller kønskrænkende kultur i den psykiske APV eller andre målinger, og har brug for hjælp og sparring, kan man kontakte FCA eller den lokale OPRK-rådgiver.

Som medarbejder kan man kontakte den lokale OPRK-rådgiver, egen tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø (FCA)

FCA rådgiver primært på chef/leder-, gruppe- og organisationsniveau. FCA kan kontaktes på FPS-KTP-FCA.

Organisation for Personlige Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK)

OPRK har uddannede rådgivere i hele landet og tilbyder anonym og fortrolig rådgivning på individniveau til medarbejdere og chef/leder om såvel forebyggelse som håndtering af sager om kønskrænkende adfærd. Kontakt OPRK på FPS-KTP-OPRK, telefon 3266 5163.

Det er muligt at læse mere om kønskrænkende adfærd på HR-portalens site: "Håndtering af kønskrænkende adfærd" ([her](#)) eller på internettet respektforhinanden.dk.

Forsvarsministeriets Personalestyrelses Juridiske afdeling (FPS JURA)

FPS JURA kan vejlede og hjælpe med at vurdere, hvordan en kønskrænkende hændelse skal håndteres, herunder om mulige ansættelses- eller disciplinarretlige konsekvenser.

FPS JURA kan kontaktes på FPS-KTP-JURA.

Forsvarsministeriets Auditørkorps (FAUK)

FAUK skal altid kontaktes, hvis der er i tvivl om, hvorvidt en kønskrænkende hændelse er strafbar.

FAUK, Auditørkontoret, kan kontaktes på FAUK-KTP-AU eller telefon 7281 1080 eller uden for åbningstiden på telefon 2010 7893 (vagttelefon).

BILAG 2: FOREBYGGELSE OG HÅNDBLING AF MOBNING

INDHOLD

1. INDLEDNING	15
2. MOBNING	16
2.1. Definition af mobning	16
2.2. Digital mobning	17
3. TILTAG TIL FOREBYGGELSE AF MOBNING	17
4. HÅNDBLING AF MOBNING – KONKRETE SAGER	18
4.1 Lokal håndtering	19
4.2 Ansættelsesretlig håndtering	20
4.3 Strafferetlig håndtering	20
4.4 Disciplinarretslig håndtering	20
4.5 Håndtering når den krænkede ikke ønsker at anmelde mobning	20
4.6 Opfølgning på krænkelsen.....	21
5. VÆRNEPLIGTIGE OG FRIVILLIGE	21
5.1 Værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen	21
5.2 Frivillige i Beredskabsstyrelsen og Hjemmeværnet	21
6. HÅNDBLING AF MOBNING - RESULTAT AF APV MÅLING	22
6.1 Lokal håndtering.....	22
6.2. Organisatorisk håndtering	22
7. ANMELDELSE AF MOBNING SOM ERHVERSSYGDOM	23
8. ARBEJDSSTILSYNETS VURDERING AF MOBNING.....	23
9. HJÆLP TIL HÅNDBLING ELLER FOREBYGGELSE AF MOBNING	23

1. INDLEDNING

Når vi skal løse vores kerneopgave, er det vigtigt, at vi har tillid til hinanden. Vi skal opføre os respektfuldt over for hinanden, og vi har nultolerance over for mobning¹⁹. Det betyder, at chefer og ledere har handlepligt, hvis de bliver opmærksomme på mobning på arbejdspladsen og på de digitale medier.

¹⁹ Nultolerance er ikke ensbetydende med, at enhver hændelse om mobning får ansættelsesmæssige eller stofferetlige konsekvenser. Det afhænger af en konkret vurdering af hændelsen.

2. MOBNING

2.1. Definition af mobning

Mobning defineres på Forsvarsministeriets område som, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter sårende eller nedværdigende²⁰. Mobning er ofte et resultat af kulturen på arbejdspladsen; en kultur, som vi alle påvirker og bliver påvirket af. Derfor har alle chefer, ledere og medarbejdere et fælles ansvar i arbejdet med at forebygge og håndtere mobning.

Mobning kan udøves og opleves af medarbejdere, ledere, chefer, værnepligtige, frivillige og samarbejdspartnere. Mobning kan også forekomme på de digitale medier, hvor afsenderen/afsenderne ikke altid er kendt.

Mobning kan opstå som følge af mangelfuld eller dårlig ledelse. Det kan fx forekomme, hvis lederen gentagne gange skælder ud, ydmyger, truer med firing eller vilkårligt fratager medarbejderne deres arbejdsopgaver eller ansvarsområder.

Ledere kan også indirekte bidrage til, at mobningen eskaleres ved at undlade at gribe ind ved konflikter eller krænkende handlinger. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback o.lign. er ikke mobning. Tilsvarende er ledelsesmæssige beslutninger relateret til arbejdet, fx omkring handleplaner for medarbejdere eller håndtering af utilfredsstillende tjeneste, i udgangspunktet ikke mobning, men en del af ledelsesgerningen.

Mobning udøvet af en chef, leder eller en medarbejder med en stærk magtposition på arbejdspladsen opleves ofte som særligt belastende. Udøves den krænkende adfærd af en chef eller leder, skal den krænkede gå direkte til den pågældende chefs/leders chef. Den krænkede kan også vælge at kontakte egen tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller en OPRK-rådgiver.

Mobning er et komplekst og dynamisk fænomen, som omhandler frygten for eksklusion fra et (arbejds)fællesskab og vores almenmenneskelige behov for at være del af (arbejds)fællesskabet. Mobning er foranderligt og ændrer sig dynamisk og er påvirket af bl.a. karakteren af situationen og de personer, som er til stede.

Boks 1: Eksempler på mobning

- Bagtalelse, bagvaskelse eller sladder – nedsættende omtale, spredning af forudfattede meninger, usandheder eller løgne
- Nedgørelse – nedgøre i fht. arbejdsindsats, typisk når andre er til stede
- Manglende tillid – giver udtryk for manglende tillid, fx til kompetence og opgaveløsningen
- Groft sprogbrug – i valg af ord og toneleje
- Fejlagtig information – tilbageholder vigtig information eller giver fejlagtig information i spørgsmål,

²⁰ For så vidt angår enkeltstående voldsomme krænkende handlinger henvises til Forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold, jf. bilag 3.

som har betydning for opgaveløsningen

- Tilsidesættelse – fx i forbindelse med løntillæg, avancement eller fordeling af opgaver
- Eksklusion - at bliver holdt udenfor fællesskabet. Det kan være et resultat af kulturen på arbejdsstedet

Kilde: BrancheFællesskabet for Arbejds miljø for Velfærd og Offentlig administration (BFA), 2019.

2.2. Digital mobning

Digital mobning omfatter krænkende udtalelser, falske profiler, injurier, chikane og stalking, mm., og er kendetegnet ved, at afsenderen kan være anonym. På digitale medier er der større risiko for misforståelser, hvilket kan få mobningen til at eskalere, og yderligere kan mobningen forstærkes ved, at beskeder og billeder kan blive delt og set af mange.

Offentligt ansatte har ytringsfrihed, hvilket medfører, at ansatte som udgangspunkt må udtale sig om forhold på arbejdet, herunder om enkeltpersoner, også på digitale medier. Ytringsfriheden begrænses af, at ytringerne ikke må fremsættes på andres vegne, og at ytringerne ikke må være freds- eller æreskrænkende eller i øvrigt være urimeligt grove, jf. straffeloven.

Digital mobning kan være strafbart og kan danne grundlag for en ansættelsesretlig reaktion. Det er altid muligt, at rådføre sig med FPS JURA eller FAUK om håndteringen af en konkret hændelse. Selvom digital mobning ikke vurderes at være strafbar, kan arbejdsgiveren alligevel iværksætte en ansættelsesretlig reaktion fx i form af afholdelse af tjenstlig samtale. Digital mobning kan finde sted på mange forskellige digitale platforme som ex mails, sms, Snapchat, Facebook, Twitter mm. i form af tekst, billeder, video mv.

3. TILTAG TIL FOREBYGGELSE AF MOBNING

Alle arbejdspladser har både udtalte, fælles og velkendte normer og værdier for, hvordan man omgås hinanden, og hvilken adfærd der tolereres eller ikke tolereres. Dette udgør tilsammen arbejdsfællesskabets kultur.

For at sikre og fremme en tryk og sund arbejdspladskultur skal man som chef og leder i samarbejde med medarbejderne efter behov løbende italesætte, drøfte og evaluere normerne på fx personalemøder, temamøder mm.

Endvidere skal man iværksætte forebyggende tiltag, hvis der er kendskab til, at der er mobning på arbejdspladsen, f.eks. hvis det fremgår af APV. De kan eksempelvis omfatte:

- Udarbejdelse af en anti-mobbepolitik eller fælles retningslinjer for god adfærd og kultur
- Drøftelser på enhedsniveau af den daglige adfærd i relation til politik/retningslinjer - fx ved hjælp af dialogværktøj
- Drøftelse af forebyggende initiativer (handlingsplaner) med afsæt i fx resultaterne fra APV
- Arbejde med at styrke kulturen, så det bliver legitimt at tale om mobning og konflikter
- Opfordring til medarbejderne om at tage kontakt til deres chef, leder, en OPRK-rådgiver, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller en kollega, hvis de har været udsat for mobning eller har oplevet det på arbejdspladsen

- Drøftelse af håndtering og forebyggelse af mobning i arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget
- Oplysning om, at man kan få støtte fra en bisidder, hvis der fx skal gennemføres samtaler mellem parterne, eller til at indberette eller anmelde en hændelse. En bisidder kan være en OPRK-rådgiver, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, en kollega, en ven eller et familiemedlem
- Oplysning om mulighed for henvendelse til Forsvarsministeriets Whistleblowerordning ([her](#)), som kan hjælpe videre til rette fagperson
- Henvisning til HR-portalens side om krænkende adfærd ([her](#)) og websitet "Respektforhinanden.dk".

Bemærk, at oversigten over forebyggende tiltag ikke er udtømmende.

Der er i arbejdet med valg og implementering af forebyggende tiltag pligt til at inddrage AMO og SU²¹.

Iværksættes forebyggende initiativer, skal de dokumenteres, ved at de registreres i FAD under kategorien handlingsplaner.

Chefer og ledere kan få hjælp af lokale rådgivere fra OPRK til at tilpasse forebyggelsestiltagene til organisationens behov, jf. afs. 9.

4. HÅNDTERING AF MOBNING – KONKRETE SAGER

Hvis man som chef eller leder bliver bekendt med en konkret hændelse om mobning mellem to eller flere parter, har man pligt til at handle. I boks 2 er opstillet en række råd som chefer og ledere skal følge.

I hvert enkelt tilfælde af mobning skal man som chef/leder tage stilling til, hvordan og på hvilket niveau mobningen skal håndteres. Det vil bero på en konkret vurdering af de samlede omstændigheder omkring hændelserne, herunder sagens alvor. Heri indgår bl.a. mobningens karakter og omfang, om mobningen er enkeltstående eller gentagende, om der er en eller flere udøvere, om mobningen er rettet mod en specifik person eller kollektivt rettet, og om der indgår et magtforhold mellem de involverede.

²¹ At-vejledning 4.3.1-1, feb. 2019 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret nov. 2020.

Boks 2: Håndtering af mobning

- Tag ansvar og tag det altid alvorligt, hvis en medarbejder oplever at være udsat for mobning - det er vigtigt ikke at bagatellisere den krænkede oplevelse
- Tag straks kontakt til FAUK eller politiet, såfremt der er formodning for eller tvivl om, hvorvidt der er begået et strafbart forhold
- Udvis diskretion både over for den, som er blevet krænket, og den, som har krænket
- Foretag en upartisk og overordnet afdækning af hændelsesforløbet
- Gør det klart, at mobning er en uacceptabel adfærd
- Sørg for støtte af de(n) krænkede. Det er vigtigt, at de(n) krænkede har nogen, der kan lytte. OPRK kan gennemføre støttesamtaler både med de(n), som er blevet krænket, og de(n), der har krænket
- Sørg også for, at både den krænkede og den, som har krænket, ved, at de altid har mulighed for at få hjælp og støtte fra en bisidder. En bisidder kan være en OPRK-rådgiver, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant en kollega, en ven eller et familiemedlem²²
- Tag hånd om medarbejdere, som anklages for at have udøvet mobning
- Det er ikke tilladt at dele informationer om konkrete sager med medarbejdere, som ikke er part i sagen
- Notatpligt – som chef har man pligt til at notere hændelses- og sagsforløbet, som kan indgå som dokumentation i evt. fremtidige sager, så gentagne krænkelser kan indgå i en eventuel fremtidig sagsvurdering

Hvis der er tvivl om, hvorvidt mobningen kan håndteres lokalt, eller om den eventuelt kan have ansættelsesretlige, disciplinære eller strafferetlige konsekvenser, skal man altid rådføre sig med FPS JURA eller FAUK.

I sjældne tilfælde er der tale om falsk anmeldelse om mobning. Indgivelse af en falsk anmeldelse kan efter omstændighederne være strafbar efter straffeloven.

4.1 Lokal håndtering

Det kan ofte være en fordel at håndtere mobning på lavest muligt niveau og lokalt i enheden. Her følges rådene i boks 2 ovenfor. Foretag indledningsvist en upartisk og overordnet afdækning af hændelsesforløbet. Man skal altid tage kontakt til FAUK/FPS JURA, hvis man er i tvivl, om sagen kan håndteres lokalt.

Vær opmærksom på, at arbejdet med håndtering af mobning både handler om støtte til de direkte implicerede parter og om arbejdsfællesskabets kultur, hvor alle i arbejdsfællesskabet har en afgørende indflydelse og et fælles ansvar.

Hændelser kan ofte håndteres lokalt mellem de implicerede parter og deres chef/leder samt eventuelt med støtte fra en OPRK-rådgiver. Denne tilgang kendetegnes ved, at de(n) medarbejdere, som oplever at være del af konflikten indtager en aktiv rolle i løsningen af problemet. Se nærmere om konfliktmægling på HR-portalens side om arbejdsmiljø.

²² Det er en fordel, at bisidderen har indsigt rollen som bisidder, og i håndteringen af sager om krænkende adfærd.

4.2 Ansættelsesretlig håndtering

For både militært og civilt ansatte kan det for den(dem), der har udøvet mobbende handlinger, få ansættelsesretlige konsekvenser.

De ansættelsesretlige konsekvenser vurderes ud fra flere forhold. I den forbindelse vil det være en skærpende omstændighed om de(n) krænkede har sagt fra over for personen, som anklages for at krænke, om der foreligger et magtforhold mellem de involverede parter (fx over-/underordningsforhold), og om det kan konstateres, at uacceptabel adfærd har fundet sted. Det indgår også i sagens vurdering, om der er truffet afgørelse ved FAUK, eller om der er afsagt dom.

Det er FPS JURA, som vurderer, om en hændelse skal have ansættelsesretlige konsekvenser. Kontakt derfor altid FPS JURA i tvivlstilfælde, jf. afs. 9.

4.3 Strafferetlig håndtering

I nogle tilfælde kan mobning være af en sådan karakter og grovhed, at der skal indledes en strafferetlig efterforskning. Såfremt der er mistanke eller tvivl om, hvorvidt militære medarbejdere har begået strafbare handlinger, skal FAUK straks kontaktes for nærmere vejledning og afklaring.

I sager om civilt ansatte, frivillige, ansatte og værnepligtige i Beredskabsstyrelsen, herunder uniformerede medarbejdere, skal sagen anmeldes til politiet. FAUK kan kontaktes, hvis det er usikkert, hvorvidt en sag skal anmeldes til FAUK eller politiet.

Bemærk, at selvom der ikke indledes en strafferetlig efterforskning, eller efterforskningen ikke resulterer i en sigtelse, kan der stadig være grundlag for en ansættelsesretlig reaktion.

4.4 Disciplinarretslig håndtering

Hændelser om mobning bør som udgangspunkt ikke håndteres ved udstedelse af disciplinarmiddel i henhold til reglerne i militær disciplinarlov eller efter disciplinarbestemmelserne i Beredskabsloven. FPS anbefaler, at hændelser håndteres som anført i afsnittene ovenfor.

FAUK skal altid kontaktes, såfremt der er tvivl om, hvorvidt den krænkende adfærd er strafbar. Hvis der ikke er grundlag for at føre en straffesag, vil FAUK oversende sagen til medarbejderens disciplinarchef, hvis de finder, at der kan være grundlag for et disciplinarretligt ansvar. FAUK vil i så fald samtidig sende en orientering til FPS JURA, der derefter vil gå i dialog med disciplinarchefen om, hvordan sagen bør håndteres.

4.5 Håndtering når den krænkede ikke ønsker at anmelde mobning

Når de(n) krænkede ikke vil stå frem, er det en mulighed at involvere en OPRK-rådgiver, som kan tale med de(n) forurettede om fordele og ulemper ved at indgive anmeldelse. Den krænkede kan ikke tvinges til at indgive anmeldelse, men håndteringen af mobning er vigtig for såvel de(n) krænkede, de(n) krænkende som for forebyggelsen af mobning. Det anbefales

derfor, chefen - via dialog – skaber den fornødne tryghed for, at den krænkede kan anmelde forholdet.

4.6 Opfølgning på krænkelsen

I forlængelse af håndteringen af den konkrete sag, skal ledelsen, AMO og SU drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere og forebygge mobning, herunder vurdere, om der er behov for yderligere tiltag²³. Det skal vurderes, om der skal udarbejdes en handlingsplan eller er behov for justering af en gældende handlingsplan, som fx er udarbejdet med baggrund i en tidligere APV. Chefen skal sikre den nødvendige anonymitet i den konkrete sag, i relation til personhenførbare oplysninger, så der f.eks. blot tages udgangspunkt i, at der har været en hændelse.

Myndigheden eller styrelsen bør endvidere vælge at handlingsplaner, ligesom forebyggende tiltag der forhindrer mobning, udarbejdes på myndigheds- eller styrelsesniveau. Herved sikres en strategisk forankring, ligesom der herved kan tages de nødvendige anonymitetshensyn i relation til konkrete sager.

Det bemærkes, at handlingsplaner skal være skriftlige og registreres i FAD.

5. VÆRNEPLIGTIGE OG FRIVILLIGE

5.1 Værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen

De værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen (BRS) er omfattet af nærværende vejledning. Det indebærer, at værnepligtige kan få støtte og hjælp hos deres respektive chefer, ledere og lokale OPRK-rådgivere, hvis de har været udsat for mobning eller anklages for at have udøvet mobning. I sanktioneringen af mobning blandt værnepligtige kan den militære disciplinarlov og Beredskabsloven finde anvendelse, ligesom alvorlig mobning kan få strafferetlige konsekvenser enten efter straffeloven eller den militære straffelov. I tilfælde af tvivl skal FPS JURA eller FAUK/politiet altid kontaktes. Værnepligtiges udøvelse af mobning kan få konsekvenser for fremtidig ansættelse på Forsvarsministeriets område.

5.2 Frivillige i Beredskabsstyrelsen og Hjemmeværnet

Frivillige i BRS og Hjemmeværnet (HJV) udfører arbejde for en arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens forstand²⁴. HJV og BRS har derfor pligt til at sikre, at arbejdsmiljøet for de frivillige er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nærværende vejledning finder således tilsvarende anvendelse i forhold til de frivillige, som kan få støtte og hjælp hos deres respektive chefer, ledere og lokale OPRK-rådgivere i HJV og BRS, hvis de har været udsat for mobning eller anklages for at have udøvet mobning. Frivilliges ansættelsesforhold kan blive bragt til

²³ At-vejledning 4.3.1-1, feb. 2019 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret nov. 2020, samt Bekendtgørelse om samarbejde og sikkerhed og sundhed § 3 stk.2, § 5 stk. 1 og § 17 stk. 2, nr.7.

²⁴ Folketinget vedtog 22. januar 2015 lovændring om frivillige, som bl.a. foreskriver, at arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at arbejdsmiljøet for de frivillige er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Se Arbejdstilsynets "Godt i gang - frivilliges arbejdsmiljø".

ophør som følge af krænkende adfærd, ligesom alvorlig krænkende adfærd kan få strafferetlige konsekvenser efter straffeloven. I tilfælde af tvivl skal FPS JURA eller politiet kontaktes.

6. HÅNDBLING AF MOBNING - RESULTAT AF APV MÅLING

6.1 Lokal håndtering

Såfremt resultatet af en APV måling viser forekomst af mobning, har chefen/ledelsen og AMO pligt til at adressere og handle på resultatet²⁵. Det gøres på følgende måde:

- Medarbejderne skal orienteres om APV målingens resultater
- Medarbejderne og chefen skal drøfte, hvordan mobningen kan håndteres og forebygges
- Resultatet af drøftelsen skal endvidere behandles i AMO (evt. i myndighedens øverste AMO) og SU og munde ud i en skriftlig handlingsplan med initiativer til håndtering og forebyggelse af mobningen. Resultaterne kan drøftes i regi af myndighedens/styrelsens øverste AMO, hvis der fx er udarbejdet tiltag der omfatter for hele myndigheden/styrelsen.

Alle handlingsplaner skal registreres i FAD.

I den lokale håndtering skal chefen samtidig oplyse og opfordre til:

- at der er nultolerance (handlepligt) over for mobning på Forsvarsministeriets område, som betyder:
 - at mobning skal forebygges,
 - at mobning skal håndteres, når man bliver opmærksom på det, og
 - at mobning kan få ansættelsesretlige og/eller strafferetlige konsekvenser
- at man som medarbejder tager kontakt til chefen, lederen, OPRK, en arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller en kollega, hvis man er eller har været udsat for mobning
- at alle, der har oplevet at være udsat for mobning, kan få støtte fra en bisidder til at håndtere den svære samtale eller grænseoverskridende adfærd, og til at anmelde en hændelse. En bisidder kan være en OPRK-rådgiver, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, en kollega, en ven eller et familiemedlem, som man har tillid til
- at man som medarbejder, hvis man oplever mobning og vurderer, at man ikke kan handle selv, kan henvende sig til Forsvarsministeriets Whistleblowerordning²⁶ ([her](#)), som kan hjælpe en videre til rette fagperson.

6.2. Organisatorisk håndtering

På det organisatoriske niveau har AMO og SU et medansvar for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen²⁷. Det indebærer, at AMO og SU skal forholde sig til APV målingens resultater om forekomst af mobning og drøfte behovet for iværksættelse af initiativer til styrkelse af arbejdskulturen, der kan øge trivslen og forebygge mobning på arbejdspladsen, jf. pkt. 6.1.

²⁵ At-vejledning D.1.1.- 3. Arbejdspladsvurdering. Vejledning om at gennemføre og revidere arbejdspladsvurdering, juli 2019 og At-vejledning 4.3.1-1, feb. 2019 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret nov. 2020.

²⁶ Henvendelser til Forsvarsministeriets Whistleblowerordning er underlagt notatpligt.

²⁷ At-bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (nr. 1181 af 15.oktober 2010) og Samarbejdsaftalen 2013. Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.

7. ANMELDELSE AF MOBNING SOM ERHVERSSYGDOM

Mobning over en længere periode kan føre til udvikling af en erhvervssygdom. Erhvervssygdomme skal anmeldes til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) via egen læge.

8. ARBEJDESTILSYNETS VURDERING AF MOBNING

Arbejdstilsynet vil i vurdering af mobning især lægge vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- Mobningens grovhed, herunder handlingernes karakter og den sammenhæng, som de indgår i
- Mobningens hyppighed og tidsmæssige udstrækning
- Om handlingerne er rettet mod de(n) samme ansatte eller arbejdsgiver
- Om de(n) udsatte kan forsvare sig effektivt imod handlingerne
- De kvantitative og kvalitative krav i arbejdet
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Arbejdsmæssige konsekvenser af mobningen
- Forebyggende tiltag, som er iværksat

Hvorvidt Arbejdstilsynet vil afgive påbud, vil som udgangspunkt også afhænge af, i hvilket omfang tjenestestedet selv har håndteret og forebygget mobning²⁸. Herunder hører bl.a. planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, oplæring og instruktion, tilsyn med arbejdets udførelse samt indflydelse og støtte i arbejdet. Det kan også have betydning, om der er udarbejdet klare retningslinjer eller en politik for håndtering og forebyggelse af mobning.

Arbejdstilsynet vil i udgangspunktet ikke træffe afgørelser om sager, som fx har direkte baggrund i ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden. Det kan fx omhandle graden af medindflydelse på ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden eller usikkerhed i jobbet ved nedskæringer mv.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer mobning på arbejdspladsen, kan Arbejdstilsynet reagere med et påbud. Arbejdstilsynet kan også afgive et såkaldt undersøgelsespåbud (§ 21 påbud), hvis Arbejdstilsynet har mistanke om, at der forekommer mobning. Disse påbud udløser altid krav om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at efterkomme påbuddet.

På Forsvarsministeriets område skal FCA, der er autoriseret arbejdsmiljørådgiver, altid anvendes, og arbejdsmiljøorganisationen skal orienteres om påbuddet.

9. HJÆLP TIL HÅNDTERING ELLER FOREBYGGELSE AF MOBNING

På HR-portalens side om krænkende adfærd findes supplerende materialer vedr. mobning, herunder procesværktøjer og eksempel på en anti-mobbepolitik.

Hvis man som chef eller leder har brug for hjælp og sparring omkring ledelsesopgaven i forhold til håndtering og forebyggelse af mobning, kan man kontakte FCA. Har man en eller flere

²⁸ At-vejledning 4.3.1-1, feb. 2019 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret nov. 2020.

medarbejdere, som man mener, der kunne have gavn af en individuel støttende eller afklarende samtale med en kompetent udenforstående, kan man kontakte OPRK lokalt eller på FPS-KTP-OPRK. Medarbejdere kan også kontakte den lokale OPRK-rådgiver, egen tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Forsvarsministeriets Center for arbejdsmiljø (FCA)

FCA rådgiver primært på chef/leder-, gruppe- og organisationsniveau. FCA kan kontaktes på FPS-KTP-FCA.

Organisation for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK)

OPRK har rådgivere i hele landet og tilbyder anonym og fortrolig rådgivning på individniveau til medarbejdere, chefer og ledere med fokus på såvel forebyggelse som håndtering af sager om mobning. Kontakt OPRK på FPS-KTP-OPRK eller på telefon 3266 5163.

Læs mere i "Guide – Forebyggelse og håndtering af mobning og krænkende adfærd" udarbejdet af FCA ([her](#)). Guiden indeholder viden, inspiration og råd til arbejdet indenfor psykisk arbejdsmiljø med mobning og krænkende adfærd.

Forsvarsministeriets Personalestyrelses Juridiske afdeling (FPS JURA)

FPS JURA kan vejlede og hjælpe med at vurdere, hvorvidt en hændelse om mobning bør få ansættelses- eller disciplinæretlige konsekvenser. FPS JURA kan kontaktes på FPS-KTP-JURA.

Forsvarsministeriets Auditørkorps (FAUK)

FAUK skal kontaktes, hvis der er tvivl om, hvorvidt en hændelse om mobning er strafbar. FAUK kan kontaktes på FAUK-KTP-AU eller telefon 7281 1080 eller uden for åbningstiden på telefon 2010 7893 (vagttelefon).

BILAG 3: FOREBYGGELSE OG HÅNDBLING AF FYSISK OG PSYKISK VOLD

INDHOLD

1. INDLEDNING	25
2. DEFINITION PÅ FYSISK OG PSYKISK VOLD	25
3. TILTAG TIL FOREBYGGELSE AF PSYKISK OG FYSISK VOLD	26
4. HÅNDBLING AF FYSISK OG PSYKISK VOLD – KONKRETE SAGER.....	27
4.1 Anmeldelse af vold.....	27
4.2 Ansættelsesretlig håndtering	28
4.3 Disciplinarretlig håndtering	28
4.4 Håndtering, når den krænkede ikke ønsker at anmelde vold eller trusler om vold	28
4.5 Opfølgning på krænkelsen.....	29
5. VÆRNEPLIGTIGE OG FRIVILLIGE	29
5.1. Værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen	29
5.2. Frivillige i Beredskabsstyrelsen og Hjemmeværnet.....	29
6. HÅNDBLING AF ARBEJDSRELATERET VOLD - RESULTAT AF APV MÅLING	30
6.1 Lokal håndtering.....	30
6.2 Organisatorisk håndtering	30
7. ANMELDELSE AF VOLD SOM ARBEJDSULYKKE	31
8. ARBEJDSSTILSYNETS VURDERING AF ARBEJDSRELATERET VOLD	31
9. HJÆLP TIL HÅNDBLING ELLER FOREBYGGELSE AF VOLD.....	31

1. INDLEDNING

På Forsvarsministeriets område er der nultolerance overfor vold og trusler om vold – både fysisk og psykisk vold. Det betyder, at chefer og ledere har handlepligt, hvis de bliver opmærksomme på voldelige handlinger og trusler om vold på arbejdspladsen²⁹. Det gælder hændelser i hverdagen, og hvis arbejdspladsvurderingen (APV) eller andre målinger viser, at voldelige handlinger eller trusler om vold har fundet sted.

2. DEFINITION PÅ FYSISK OG PSYKISK VOLD

Vold defineres som fysisk vold i form af angreb mod legemet og psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, jf. boks 1.

²⁹ Vejledningen har fokus på forebyggelse og håndtering af vold mellem medarbejdere og medarbejdere og chefer, og ikke på vold udøvet af borgere mod medarbejdere, Jf. At-vejledning D.4.3-4 -1.juni 2011, opdateret februar 2018 om voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse.

Vold kan udøves og opleves af medarbejdere, ledere, chefer, værnepligtige, frivillige og samarbejdspartnere. Vold udøvet af en chef, leder eller en medarbejder med en stærk magtposition på arbejdspladsen opleves ofte som særligt belastende.

Udøves volden af en chef eller leder kan den krænkede gå direkte til den pågældende chefs/leders chef. Den krænkede kan også vælge at kontakte egen tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller en OPRK-rådgiver.

Vold og trusler om vold på arbejdspladsen kan have store konsekvenser og føre til alvorlige fysiske og psykiske sygdomme for den enkelte - ofte med lange sygemeldinger som følge.

Boks 1: Eksempler på vold

Fysisk vold – angreb mod kroppen

- Overfald
- Kvælningsforsøg
- Knivstik
- Spark, slag, skub
- Benspænd
- Fastholdelse
- Kast med genstande
- Bid, krads og spyt, mm.

Psykisk vold – verbale og nonverbale trusler om vold og anden krænkende adfærd

- Stalking
- Trusler på livet
- Trusler der vedrører medarbejdernes familie, venner eller ejendele
- Trusler om hærværk mod arbejdspladsen
- Trusler med knyttede næver, bevægelser af en finger henover halsen mm.
- Trusler i form af tegninger, mv.
- Trusler udøvet på digitale medier som fx i sms, e-mail, sociale medier og hjemmesider

3. TILTAG TIL FOREBYGGELSE AF PSYKISK OG FYSISK VOLD

Vold kan forekomme helt uden varsel, men heldigvis sker det sjældent. Det er mere almindeligt, at en uenighed udvikler sig til en konflikt, der måske resulterer i aggressiv adfærd, trusler eller vold. Jo bedre arbejdspladsen er rustet til at forebygge og håndtere konflikter, jo større er chancen for at skabe en tryk arbejdsplads uden trusler og vold.

For at sikre og fremme en tryk og sund arbejdspladskultur skal man som chef og leder i samarbejde med medarbejderne efter behov løbende italesætte, drøfte og evaluere normerne på fx personalemøder, temamøder mm.

Endvidere skal man iværksætte forebyggende tiltag, hvis der er kendskab til, at der er mobning på arbejdspladsen, fx hvis det fremgår af APV. De kan eksempelvis omfatte:

Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres på en sådan måde, at risiko for arbejdsrelateret vold effektivt forebygges. Det kan fx indebære:

- Udmelding fra ledelsen om, at alle former for vold - både fysisk og psykisk - er uacceptabelt
- Hensigtsmæssig planlægning, tilrettelæggelse og indretning af arbejdet
- Oplæring og instruktion
- Sikre et godt psykisk arbejdsmiljø generelt

Bemærk, at oversigten over forebyggende tiltag ikke er udtømmende.

Der er i arbejdet med valg og implementering af forebyggende tiltag pligt til at inddrage AMO og SU³⁰.

Hvis det af arbejdspladsvurderingen (APV) eller andre målinger fremgår, at der er forekomst af vold, skal der straks iværksættes tiltag til forebyggelse af volden, jf. pkt. 6.

Iværksættes forebyggende initiativer, skal de dokumenteres, ved at de registreres i FAD under kategorien handlingsplaner.

Chefer og ledere kan få hjælp af lokale OPRK-rådgivere til at tilpasse forebyggelsestiltagene til organisationens behov, jf. afs. 9.

4. HÅNDTERING AF FYSISK OG PSYKISK VOLD – KONKRETE SAGER

Udøvelse af vold og fremsættelse af trusler om vold m.v. er som udgangspunkt strafbart. Hvis man som chef eller leder bliver bekendt med sådanne hændelser, har man pligt til at handle. Tag det altid alvorligt og kontakt straks Forsvarsministeriets Auditørkorps (FAUK) eller politiet, hvis der er mistanke om eller tvivl om, hvorvidt en medarbejder har været udsat for vold eller trusler om vold m.v., jf. nærmere nedenfor i afsnit 4.1.

Det er vigtigt, at de involverede parter får professionel hjælp til bearbejdning af den voldelige hændelse. OPRK kan tilbyde støtte til psykisk krisehjælp og håndtering af traumatiske hændelser. Endvidere har de involverede parter mulighed for at få hjælp og støtte fra en bisidder. En bisidder kan være en OPRK-rådgiver, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, en kollega, en ven eller et familiemedlem.

4.1 Anmeldelse af vold

Da vold og trusler om vold udgør strafbare handlinger, skal FAUK eller politiet straks kontaktes.

³⁰ At-vejledning 4.3.1-1, feb. 2019 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret nov. 2020.

I sager mod militært ansatte foretager FAUK en nærmere efterforskning med henblik på afklaring af, om der er begået et strafbart forhold.

Er den udøvende civilt ansat, frivillig, ansat eller værnepligtig i Beredskabsstyrelsen vil sagen blive behandlet af politiet. Hvis der er tvivl om, hvorvidt en konkret sag skal behandles af politiet eller FAUK, kontaktes FAUK for hjælp til afklaring heraf.

Fysisk vold, legemskrænkelser, hån og trusler m.v. kan være strafbare i henhold til bl.a.:

- Straffelovens §§ 244 - 245 (vold)
- Straffelovens § 266 – (trusler)
- Den militære straffelov, herunder §§ 15-19 (chikane/krænkelser m.v. af underordnede/sideordnede)

Vold og trusler om vold kan medføre bøde eller fængselsstraf.

I sjældne tilfælde er der tale om, at anmeldelser om vold er falske. Indgivelse af en falsk anmeldelse kan efter omstændighederne være strafbar efter straffeloven.

4.2 Ansættelsesretlig håndtering

For både militært og civilt ansatte kan udøvelsen af vold få ansættelsesretlige konsekvenser. Det vil indgå i sagens vurdering, om der er truffet afgørelse ved FAUK, samt om der er afsagt dom. Det er Forsvarsministeriets Personalestyrelses Juridiske afdeling (FPS JURA), der træffer beslutning om, hvorvidt en voldshændelse eller trussel om vold skal have ansættelsesretlige konsekvenser.

I hvert enkelt tilfælde af arbejdsrelateret vold eller trusler om vold vil sanktioneringen bero på en konkret vurdering af voldshændelsens karakter, omfang og omstændighederne i øvrigt. Kontakt altid FPS JURA i tvivlstilfælde.

4.3 Disciplinarretlig håndtering

Hændelser om vold bør som udgangspunkt ikke håndteres i henhold til reglerne i militær disciplinarlov eller efter disciplinarbestemmelserne i Beredskabsloven. FPS anbefaler, at hændelser håndteres som anført i afsnittene ovenfor.

FAUK skal altid kontaktes, såfremt der er tvivl om, hvorvidt den krænkende adfærd er strafbar. Hvis der ikke er grundlag for at føre en straffesag, vil FAUK oversende sagen til medarbejderens disciplinarchef, hvis de finder, at der kan være grundlag for et disciplinarretligt ansvar. FAUK vil i så fald samtidig sende en orientering til FPS JURA, der derefter vil gå i dialog med disciplinarchefen om, hvordan sagen bør håndteres.

4.4 Håndtering, når den krænkede ikke ønsker at anmelde vold eller trusler om vold

Når de(n) krænkede ikke vil stå frem, er det en mulighed at involvere en OPRK-rådgiver, som kan tale med de(n) forurettede om fordele og ulemper ved at indgive anmeldelse. Den krænkede kan ikke tvinges til at indgive anmeldelse, men håndteringen af arbejdsrelateret vold er

vigtig for såvel de(n) krænkede, de(n) krænkende som for forebyggelsen af vold. Det anbefales derfor, at chefen - via dialog - skaber den fornødne trykthed for, at den krænkede kan anmelde forholdet.

4.6 Opfølgning på krænkelsen

I forlængelse af håndteringen af den konkrete sag om vold eller trusler om vold, skal ledelsen, AMO og SU drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere og forebygge vold og trusler om vold, herunder vurdere, om der er behov for yderligere tiltag³¹. Det skal vurderes, om der skal udarbejdes en handlingsplan, eller om der er behov for justering af en gældende handlingsplan, som fx er udarbejdet med baggrund i en tidligere APV. Chefen skal sikre den nødvendige anonymitet i den konkrete sag i relation til personhenførbare oplysninger, så der fx. blot tages udgangspunkt i, at der har været en hændelse.

Myndigheden eller styrelsen bør endvidere vælge at handlingsplaner, ligesom forebyggende tiltag der forhindrer vold og trusler om vold, udarbejdes på myndigheds- eller styrelsesniveau. Herved sikres en strategisk forankring, ligesom der herved kan tages de nødvendige anonymitetshensyn i relation til konkrete sager.

Det bemærkes, at handlingsplaner skal være skriftlige og registreres i FAD.

5. VÆRNEPLIGTIGE OG FRIVILLIGE

5.1. Værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen

De værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen (BRS) er omfattet af nærværende vejledning. Det indebærer, at værnepligtige kan få støtte og hjælp hos deres respektive chefer, ledere og lokale OPRK-rådgivere, hvis de har været udsat for vold eller anklages for at have udøvet vold.

I sanktioneringen af vold blandt værnepligtige kan den militære disciplinarlov og Beredskabsloven finde anvendelse, ligesom alvorlig vold kan få strafferetlige konsekvenser -enten efter straffeloven eller den militære straffelov. I tilfælde af tvivl skal FPS JURA eller FAUK/politiet altid kontaktes. Værnepligtiges voldelige adfærd kan få konsekvenser for fremtidig ansættelse på Forsvarsministeriets område.

5.2. Frivillige i Beredskabsstyrelsen og Hjemmeværnet

Frivillige i BRS og Hjemmeværnet (HJV) udfører arbejde for en arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens forstand³². HJV og BRS har derfor pligt til at sikre, at arbejdsmiljøet for de frivillige er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nærværende vejledning finder således tilsvarende anvendelse i forhold til de frivillige, som kan få støtte og hjælp hos deres respektive chefer, ledere og lokale OPRK-rådgivere i HJV og BRS, hvis de har været udsat for vold eller anklages for at have udøvet vold. Frivilliges ansættelsesforhold kan blive bragt til ophør som

³¹ At- vejledning 4.3.1-1, feb. 2019 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret nov. 2020, samt Bekendtgørelse om samarbejde og sikkerhed og sundhed § 3 stk.2, § 5 stk.1 og § 17 stk.2, nr. 7.

³² Folketinget vedtog 22. januar 2015 lovændring om frivillige, som bl.a. foreskriver, at arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at arbejdsmiljøet for de frivillige er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Se Arbejdstilsynets "Godt i gang - frivilliges arbejdsmiljø".

følge af voldelig adfærd, ligesom alvorlig vold kan få strafferetlige konsekvenser efter straffeloven. I tilfælde af tvivl skal FPS JURA eller politiet kontaktes.

6. HÅNDBTERING AF ARBEJDSRELATERET VOLD - RESULTAT AF APV MÅLING

6.1 Lokal håndtering

Såfremt resultatet af en APV måling viser forekomst af **vold eller trusler om vold**, har chefen/ledelsen og AMO pligt til at adressere og handle på resultatet³³. Det gøres på følgende måde:

- Medarbejderne skal orienteres om APV målingens resultater
- Medarbejderne og chefen skal drøfte, hvordan vold eller trusler om vold kan håndteres og forebygges
- Resultatet af drøftelsen skal endvidere behandles i AMO (evt. i myndighedens øverste AMO) og SU og munde ud i en skriftlig handlingsplan med initiativer til håndtering og forebyggelse af vold og trusler om vold. Resultaterne kan drøftes i regi af myndighedens/styrelsens øverste AMO, hvis der fx er udarbejdet tiltag der omfatter for hele myndigheden/styrelsen.

Alle handlingsplaner skal registreres i FAD.

I den lokale håndtering skal chefen samtidig oplyse og opfordre til:

- At der er nultolerance (handlepligt) over for vold og trusler om vold på Forsvarsministeriets område, som betyder:
 - at vold og trusler om vold skal forebygges,
 - at vold og trusler om vold skal håndteres, når man bliver opmærksom på det, og
 - at vold og trusler om vold kan få ansættelsesretlige og/eller strafferetlige konsekvenser
- At man tager kontakt til chefen, lederen, OPRK, en arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller en kollega, hvis man har været udsat for vold og trusler om vold
- At alle, der har oplevet at være udsat for vold og trusler om vold, kan få støtte fra en bisidder til at håndtere den svære samtale eller grænseoverskridende adfærd, og til at anmelde en hændelse. En bisidder kan være en OPRK-rådgiver, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, en kollega, en ven eller et familiemedlem, som man har tillid til.
- At man, hvis man oplever vold og trusler om vold, og vurderer, at man ikke kan handle selv, kan henvende sig til Forsvarsministeriets Whistleblowerordning³⁴ ([her](#)), som kan hjælpe videre til rette fagperson.

6.2 Organisatorisk håndtering

På det organisatoriske niveau har arbejdsmiljøorganisationen (AMO) og samarbejdsorganisationen (SU) et medansvar for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen³⁵. Det indebærer, at AMO og SU skal forholde sig til APV målingens resultater om forekomst af vold og trusler om vold, og drøft-

³³ At-vejledning D.1.1.- 3. Arbejdspladsvurdering. Vejledning om at gennemføre og revidere arbejdspladsvurdering, juli 2019 og At-vejledning 4.3.1-1, feb. 2019 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret november 2020.

³⁴ Henvendelser til Forsvarsministeriets Whistleblowerordning er underlagt notatpligt.

³⁵ At- bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (nr.1181 af 15.oktober 2010) og Samarbejdsaftalen 2013. Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.

te behovet for iværksættelse af initiativer til styrkelse af arbejdskulturen, der kan øge trivlsen og forebygge vold og trusler om vold på arbejdspladsen, jf. pkt. 6.1.

7. ANMELDELSE AF VOLD SOM ARBEJDSULYKKE

Både fysisk og psykisk vold kan anmeldes som en arbejdsulykke³⁶. En voldsepisode skal anmeldes som en arbejdsulykke i FAD hvorefter sagen behandles af FAEK

Ofte udfylder den voldsramte selv anmeldelsen sammen med et medlem af arbejdsmiljøorganisationen.

8. ARBEJDESTILSYNETS VURDERING AF ARBEJDSRELATERET VOLD

Arbejdsgiveren skal altid sikre, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt³⁷. Det gælder også, hvis der er risiko for vold.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer, at der har været arbejdsrelateret vold på arbejdspladsen, kan Arbejdstilsynet reagere med et påbud, hvis det ikke kan dokumenteres, hvordan der er fulgt op med håndtering og forebyggelse. Disse påbud udløser altid krav om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at efterkomme påbuddet³⁸. På Forsvarsministeriets område skal de autoriserede arbejdsmiljørådgivere i FCA altid anvendes, og arbejdsmiljøorganisationen skal orienteres om påbuddet.

9. HJÆLP TIL HÅNDTERING ELLER FOREBYGGELSE AF VOLD

På HR-portalens side om krænkende adfærd ([her](#)) findes vejledninger og procesværktøjer til brug for håndtering og forebyggelse krænkende adfærd.

Hvis man som chef har brug for hjælp og sparring, kan man kontakte FCA eller OPRK lokalt eller på FPS-KTP-OPRK. Som medarbejder kan man kontakte den lokale OPRK rådgiver, egen tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Forsvarsministeriets Center for Arbejds miljø (FCA)

Rådgiver primært på chef/leder-, gruppe- og organisationsniveau. FCA kan kontaktes på FPS-KTP-FCA.

Organisation for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK)

OPRK har rådgivere i hele landet og tilbyder anonym og fortrolig rådgivning på individniveau til medarbejdere og chefer/ledere med såvel forebyggende og håndtering af sager om vold og trusler om vold. Kontakt OPRK på FPS-KTP-OPRK, telefon 3266 5163.

Forsvarsministeriets Personalestyrelses Juridiske afdeling (FPS JURA)

FPS JURA kan vejlede og hjælpe med at vurdere, hvordan en hændelse skal håndteres, herunder om mulige ansættelses- eller disciplinarretlige konsekvenser. FPS JURA kan kontaktes på FPS-KTP-JURA.

³⁶ Psykisk vold kan i enkelte tilfælde anerkendes som en erhvervs sygdom.

³⁷ Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, § 4 og § 7, stk. 1.

³⁸ At-vejledning 1.10.2 Undersøgelses påbud om psykisk arbejdsmiljø, juli 2013.

Forsvarsministeriets Auditørkorps (FAUK)

FAUK skal kontaktes, hvis man er i tvivl om, hvorvidt en hændelse om vold og trusler om vold er strafbar. FAUK, Auditørkontoret, kan kontaktes på FAUK-KTP-AU eller telefon 7281 1080 eller uden for åbningstiden på telefon 2010 7893 (vagttelefon).