

## Gode råd til håndtering af digital chikane

Til dig som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant



Digital chikane kan defineres som gentagen brug af mobiltelefoner, sms, e-mail, sociale medier og hjemmesider til at chikanere, true eller skræmme nogen. Det er, når tonen bliver truende eller chikanerende, at der er tale om digital chikane.

### Love og retningslinjer

Arbejdsmiljøloven skal tilstræbe, at arbejdsgiveren skaber et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Med en senere tilføjelse til Arbejdsmiljøloven er arbejdsgiveren også forpligtet til at forebygge arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden. Arbejdsgiverens pligter vedrører de ansatte, uanset hvor og hvordan volden udøves, og uanset om volden er rettet direkte mod de ansatte eller indirekte gennem vold mod de ansattes nærmeste, men pligten omfatter kun tiltag, som arbejdsgiveren kan foretage på arbejdspladsen.

I MED-aftalens bestemmelser står der, at der skal udformes retningslinjer for at identificere, forbygge og håndtere chikane og dermed også digital chikane (Bilag 2 i MED-aftalen). Derfor er samtlige arbejdspladser i kommuner og regioner forpligtet til at have et beredskab til at identificere, forebygge og håndtere digital chikane.

### Hvad kan du selv gøre som ansat?

- Vær åben om chikane på arbejdspladsen – tal om den! Ved at tale om digital chikane på arbejdspladsen kan der komme episoder frem i lyset, som der måske aldrig er blevet talt om tidligere. Ved at bringe eksempler frem og diskutere disse kan det bidrage til en beslutning på den enkelte arbejdsplads om, hvor grænsen går, og hvad man ikke skal finde sig i
- Alle ansatte har pligt til at kontakte ledelsen eller de tillidsvalgte, hvis man bliver opmærksom på chikane over for én selv eller en anden medarbejder
- Som ansat bør man som privatperson få styr på sine indstillinger på for eksempel Facebook. Delvist lukkede eller hemmelige profiler, der kun er tilgængelige for venner, kan være en løsning
- De ansatte bør som udgangspunkt ikke være venner med borgerne på Facebook
- Holde sig ajour med arbejdspladsens retningslinjer for håndtering af digital chikane

## Hvad bør din arbejdsplads gøre?

- Arbejdsgiveren er ansvarlig for at der udarbejdes retningslinjer til at identificere, forebygge og håndtere digital chikane, og retningslinjerne skal udarbejdes i MED-organisationen. Mange arbejdspladser har retningslinjer til at registrere, anmelde og håndtere voldsepisoder og trusler. Det er de samme forhold som skal gælde ved udarbejdelse af en vejledning til håndtering af digital chikane
- Retningslinjerne skal løbende efterses i et tæt samarbejde med de tillidsvalgte
- Retningslinjerne skal formidles i alle hjørner af arbejdspladsen – hvem tager handling på hvad?
- Få en drøftelse på arbejdspladsen om, hvad medarbejderne skal kunne tåle. Hvor er grænsen mellem chikane og ytringsfrihed?
- Oprette en chikanemail [chikanemail@arbejdspladsnavn.dk](mailto:chikanemail@arbejdspladsnavn.dk), hvor de ansatte kan sende al dokumentation omkring chikanen, så det bliver systematiseret og danne grundlag for dialog med krænkeren eller anmeldelse til politiet
- Kommunen/regionen kan overveje at have en form for "Platform", hvor utilfredse borgere kan give udtryk for eventuelle frustrationer. Ledsagertekst kan for eksempel lyde: "Vi vil så gerne passe godt på vores medarbejdere, så hvis du som borger føler dig uretfærdigt behandlet, vil vi gerne høre fra dig her"
- Efter en hændelse med digital chikane, hvor krænkeren ikke er anonym, bør den politiske og administrative ledelse indbyder borgeren, bisiddere og partsrepræsentanter til et møde om digital chikane

## Håndtering af chikane på arbejdspladsen – når skaden er sket

- Notere, hvad og hvornår det skete – gemme beviser på chikanen. Der skal handles hurtigt, og chikanen skal i videst muligt omfang dokumenteres ved at printe krænkelserne. Sørg for at alle medarbejdere kender til
- Kolleger, tillidsvalgte og ledelsen skal yde støtte til den ramte og signalere, at medarbejderen ikke er overladt til sig selv
- Give vedkommende tilbud om psykologbistand/krisehjælp, men respekter hvis den ansatte ikke har et ønske om det i situationen, men hold øje med eftervirkninger hos den krænkede
- Tilbyde evt. ændringer i arbejdsforhold, så den ansatte ikke skal have kontakt til den pågældende borger
- Arbejdsgiveren skal være klar til at tage de nødvendige skridt til at få fjernet chikanen fra nettet. Lederen skal sammen med den forurettede, henvende sig til netværksudbyderen, for at få fjernet/stoppet chikanen
- Arbejdsgiveren skal være behjælpelig med kontakt til Datatilsynet, såfremt udbyderen ikke vil fjerne oplysningerne
- Arbejdsgiveren skal hjælpe med at anmelde den chikanerende til politiet
- Hændelsen skal anmeldes som en arbejdsskade til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

## Vil du vide mere om håndtering af digital chikane?

[https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold\\_og\\_trusler/digital-chikane-vold-og-trusler-paa-nettet](https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler/digital-chikane-vold-og-trusler-paa-nettet)

<https://voldsomudtryksform.dk/viden/digital-chikane/>

## Lovgivning i relation til digital chikane

*Bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid*

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=176006>

*Respektpakken* der trådte i kraft 1. januar 2017 – skærper straffen for vold og chikane mod offentligt ansatte i forskellige situationer

<http://www.justitsministeriet.dk/nyt-og-presse/pressemeddelelser/2016/folketinget-skaerper-straffen-vold-og-chikane-mod-offentligt>

*Straffeloven* – som berører censur og ytringsfrihed

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=202516>

*Databeskyttelsesloven* – hovedloven for hvornår og hvordan personoplysninger skal behandles

<https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=201319>