



Arbejdstilsynet

Offensive behaviour must stop

Let us help

**Należy
powstrzymać
nadużycia**

Pozwólcie nam
sobie pomóc

**Kränkende
Handlungen müssen
gestoppt werden**

Lassen Sie sich
von uns helfen

Offensive behaviour must stop

Let us help

Employers in Denmark have a duty to prevent offensive behaviour, including bullying and sexual harassment. However, if it does occur, the employer is obliged to deal with in an appropriate manner.

Offensive behaviour at the workplace is a serious health and safety problem and can have significant consequences for the workplace as a whole and for individuals.

Offensive behaviour can, among other things, increase risks of stress and stress-related illnesses such as depression.

In order to prevent offensive behaviour, it is important that you talk about how you speak to and treat each other at the workplace.

Należy powstrzymać nadużycia

Pozwólcie nam sobie pomóc

Pracodawcy w Danii mają obowiązek przeciwdziałać nadużyciom, w tym mobbingowi i molestowaniu seksualnemu. Jeżeli dojdzie do wystąpienia nadużyć, pracodawcy są zobowiązani do podjęcia odpowiednich działań.

Nadużycia w miejscu pracy stanowią poważny problem w środowisku pracy i mogą mieć poważne konsekwencje dla miejsca pracy jako

całości, jak również dla poszczególnych osób. Nadużycia mogą, między innymi, zwiększać ryzyko wystąpienia stresu i chorób wywołanych stresem, takich jak, na przykład, depresja.

Aby przeciwdziałać występowaniu nadużyć, powinniście rozmawiać w miejscu pracy między innymi o tym, w jaki sposób traktujecie się nawzajem i w jaki sposób ze sobą rozmawiacie.

What can be regarded as offensive?

Offensive behaviour can include:

- Hurtful remarks
- Discriminatory treatment
- Unpleasant teasing
- Exclusion from the social and professional community
- Speaking badly of people
- Telling-off
- Ridiculing
- Silence as a response to questions or attempts at conversation

These can be made consciously or unconsciously by colleagues, managers, customers or partners.

There may be different interpretations of what is offensive. The most important thing is that the behaviour is regarded as degrading by the person experiencing it. As people have different boundaries, it is important that you discuss your

Kiedy zachowanie lub działanie stanowi nadużycie?

Działaniem lub zachowaniem stanowiącym nadużycie mogą być na przykład:

- obraźliwe uwagi
- dyskryminacja
- nieprzyjemne dokuczanie
- wykluczenie ze środowiska społecznego i zawodowego
- obmawianie
- wyzwiska
- wyśmiewanie
- milczenie w odpowiedzi na pytania lub próby podjęcia rozmowy

Tego rodzaju działania mogą być wykonywane świadomie lub nieświadomie przez np. współpracowników, przełożonych, klientów bądź kontrahentów.

Mogą istnieć różne sposoby postrzegania tego, co jest nadużyciem, a co nim nie jest. Decydujące znaczenie ma tutaj to, czy osoba będąca obiektem tych działań, odbiera je jako poniżające. Z uwagi na to, że każdy człowiek ma inne granice, istotne jest, żeby rozmawiać w miejscu pracy o zakresie swoich granic.

Get help

Make an anonymous call to our hotline for offensive behaviour on **70 22 12 80** (Mon-Thur: 08:00-15:00, Fri: 08:00-14:00). The hotline answers calls in English.

Uzyskaj pomoc

Zadzwoń anonimowo na naszą infolinię ds. nadużyć pod numer tel. **+45 70 22 12 80** (pon.-czw.: 8-15, pt.: 8-14). Pracownicy infolinii odbierają połączenia w języku angielskim.

Kränkende Handlungen müssen gestoppt werden

Lassen Sie sich von uns helfen

Arbeitgeber in Dänemark haben die Pflicht, kränkende Handlungen, einschließlich Mobbing und sexuelle Belästigung, zu verhindern. Sollt es dennoch dazu kommen, sind die Arbeitgeber verpflichtet, angemessen damit umzugehen.

Kränkende Handlungen am Arbeitsplatz stellen ein ernstes Gesundheits- und Sicherheitsproblem dar und können schwerwiegende Folgen

für den Arbeitsplatz als Ganzes und für den Einzelnen haben. Kränkende Handlungen können unter anderem das Risiko von Stress und stressbedingten Erkrankungen wie z.B. Depressionen erhöhen.

Um kränkende Handlungen zu verhindern, ist es wichtig, dass Sie am Arbeitsplatz u.a. darüber sprechen, wie man miteinander umgeht und spricht.

Wann ist etwas eine Kränkung?

Kränkende Handlungen umfassen z.B. Folgendes:

- verletzende Bemerkungen
- Diskriminierung
- unangenehme Hänseleien
- Ausschluss aus der sozialen und beruflichen Gemeinschaft
- Verleumdung
- Schelte
- Spott
- Schweigen als Antwort auf Fragen oder auf Gesprächsversuche

Die Handlungen können bewusst oder unbewusst ausgeübt werden, beispielsweise von Kollegen, Vorgesetzten, Kunden oder Geschäftspartnern.

Es kann unterschiedliche Wahrnehmungen davon geben, was kränkend ist. Entscheidend ist, dass das Verhalten von der Person, die ihm ausgesetzt ist, als kränkend empfunden wird. Da Menschen unterschiedliche Grenzen haben, ist es wichtig, dass Sie bei der Arbeit darüber sprechen, wo Ihre

Hilfe erhalten

Rufen Sie unter Tel. **+45 7022 1280** anonym unsere Hotline für kränkende Handlungen an (Mo-Do: 8-15 Uhr, Fr: 8-14 Uhr). Die Hotline beantwortet Anrufe auf Englisch.