



Retningslinje for indsats mod mobning, chikane og seksuel chikane

*Griber du ikke ind overfor krænkelser, er du selv en del af problemet.
- for vi har alle et fælles ansvar.*

Indledning

Ishøj Kommune anser indsatsen overfor mobning, chikane og krænkende adfærd som seksuel chikane mellem kolleger (og mellem ansatte og ledere) for at være et fælles ansvar. Den grundlæggende holdning til mobning, chikane og krænkende adfærd i Ishøj Kommune er, at det er uacceptabelt. Alle har derfor ret og pligt til at reagere, og gøre opmærksom på, når ledere eller medarbejdere udviser krænkende adfærd.

Krænkende handlinger, herunder mobning chikane og seksuel chikane, der udøves af borgere (brugere, elever e.l.), betragtes som vold i forbindelse med arbejdets udførelse¹ I disse tilfælde henvises der til Retningslinje for indsats mod vold, trusler og seksuelle krænkelser.

Formål

Ishøj Kommune ønsker at fastholde et positivt, trygt og udviklende arbejdsmiljø. Derfor er det også naturligt, at vi er sammen om at forebygge, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og chikane (herunder seksuel chikane).

Beskrivelse

Ishøj Kommune anvender følgende definition på mobning:

"Det er mobning, 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 som sårende eller nedværdigende".

"De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem".²

Mobning kan foregå åbent og direkte eller skjult og indirekte (og/eller via sociale medier):
Direkte mobning kan være udsældning, råb, overfusning, grove drillerier, trusler eller manglende anerkendelse af personens arbejdsindsats eller kvalifikationer.

Skjult og indirekte mobning kan foregå i form af fx mimik, hentydninger, sladder, bagtalelse, ignorering af en person.

¹ Kilde At-vejledning 4.3.1-1 -

² Kilde: At-vejledning 4.3.1-1 -



- Chikane kan være i forhold til en persons alder, etniske baggrund eller religiøse overbevisning.
- Ved seksuel chikane kan typiske handlinger være: uønskede berøringer og verbale opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder, uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner samt visning af pornografisk materiale.

Mobning er en social proces, der involverer såvel den mobbede, som mobberne og vidnerne til mobning. Ofrenes oplevelse af de krænkende handlinger er et centralt aspekt i mobning. Det er derfor uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke offeret. Det betyder dog noget for ofrenes oplevelse af mobningen, om der er tale om ond vilje eller ej.

Mobning kan udøves af både kolleger og ledere. Selv om mobning mellem kolleger er mere udbredt, opleves mobning udøvet af en leder som ekstra belastende. Det skyldes den magt, der kan lægges bag krænkelsen, og at det ikke er muligt at få lederens opbakning og hjælp. Også underordnedes mobning af ledere kan forekomme³.

Håndtering

Alle centre/driftssteder er forpligtede til at udarbejde lokale retningslinjer med henblik på, at forebygge tilfælde af mobning, chikane og seksuel chikane samt afhjælpe følgevirkninger i tilfælde af mobning, chikane og seksuel chikane. Ligeledes skal centrene/driftsstederne være opmærksomme på, at mobning, chikane og seksuel chikane kan medføre uarbejdsdygtighed. Hvis det har form af en arbejdsskade, skal det indberettes i arbejdsskadesystemet.

Medarbejdere, der oplever krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, skal kontakte mindst en af følgende:

- Egen leder
- Tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant
- Center for Ledelse og Strategi/HR fx i tilfælde af at egen leder udviser krænkende adfærd
- Whistleblowerordning.

Det samme gælder, hvis du er kollega og overværer krænkelser.

På arbejdspladser, hvor der er konstateret krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, skal ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere krænkelserne og forhindre gentagelser.

³ Kilde: Arbejdstilsynet At-vejledning 4.3.1-1 -



Hændelsen skal indberettes i arbejdsskadesystemet. Derudover kan ledelsen henvise medarbejder(e) til følgende:

- Psykologisk rådgivning via Falck Healthcare
- Psykologisk rådgivning via intern psykolog i Center for Ledelse og Strategi.

Forebyggelsesdelen *skal* inkludere:

- Udarbejdelse af lokal retningslinje og procedurer for indsats (identificering, forebyggelse og håndtering) af mobning, chikane og seksuel chikane.

Forebyggelsesdelen *kan* inkludere:

- Oplæring og instruktion, særligt for nye medarbejdere, samt uddannelse i at undgå mobning, chikane og seksuel chikane.

Center for Ledelse og Strategi er behjælpelige med råd og vejledning.

Hvis det ikke er en mulighed at henvende sig til sin TR, AMR eller leder, er det muligt at benytte

Whistleblower-ordningen.

Whistleblowerordningen **kan** forholde sig til grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane, herunder af seksuel karakter.

Lokal forankring

På lokale MED-udvalgsmøder og ved personalemøder med MED-status skal der udarbejdes en lokal retningslinje for indsats mod mobning, chikane og seksuel chikane, samt træffes beslutning om hvor ofte emnet skal drøftes.

Værktøjer

- "Guideline til håndtering af vold og trusler om vold" som ligger på Uglen under Center for Ledelse og Strategi/Guideline til håndtering af vold og trusler. KTO og Regionernes Lønnings- og Taktstævne: *Vold, mobning og chikane – identifikation, forebyggelse og håndtering*
- BAR: Fri for mobning – inspiration til forebyggelse af mobning på arbejdspladsen.
- BAR: STOP – Forebyg og håndter krænkende handlinger af seksuel karakter.
- BAR: Grib ind – godt kollegaskab uden mobning.
- Arbejdstilsynets vejledning 4.3.1-1- .
- Vejledning vedr. håndtering af borgere, som unødigt belaster kommunens ressourcer med gentagne henvendelser – findes på Uglen
- MED-aftalen kan findes på Uglen under Center for Ledelse og Strategi/MEDindflydelse.