

Mobnings- og chikanepolitik

Forebyggelse og håndtering

Martha Hjemmet henholder sig til Københavns kommunes politik om, at vi ikke tolerer mobning eller chikane på vores arbejdsplads.

Reglerne om forbud mod seksuel chikane findes i Ligestillingslovens bestemmelser.

Ved seksuel chikane forstås uønsket adfærd af seksuel karakter, der krænker kvinder og mænds værdighed. Adfærden kan være af fysisk art (kys, berøring og lignende), af verbal art (seksuelle spørgsmål, kommentar, forslag og lignende) eller af visuel art (forevisning af seksuelle billeder for eller af den krænkede eller lignende).

Grænsen for, hvornår der foreligger seksuel chikane, mobning og chikane, kan være svær at trække, og der findes ingen objektiv grænse for det.

Martha Hjemmet kan ikke acceptere nogen form for seksuel chikane, mobning og anden chikane jævnfør FN's konvention om menneskerettigheder vedr. krænkelser og diskriminering i forhold til køn, alder, etnisk baggrund eller religiøs overbevisning.

Definition af mobning og chikane:

- En eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende.
- Rovmobning er, når ofrene ikke har gjort noget i handling eller kommunikation med andre ansatte, som kan fremkalde "mobberens" adfærd. Også seksuel chikane kan være et eksempel på rovmobning.
- Konfliktmobning er resultatet af en uløst konflikt mellem to eller flere parter på arbejdspladsen, hvor en konflikt over tid mere og mere kommer til at handle om parterne som personer i stedet for konfliktens oprindelige indhold.
- Chikane er en form for mobning og dækker andet og mere end seksuel chikane.
- Seksuel chikane er, når en eller flere personer enten i et enkelt tilfælde på grov vis eller regelmæssigt og over længere tid udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som opfattes som krænkende.

Forebyggelse af mobning og chikane

Martha Hjemmets ledelse skal forebygge mobning og chikane af enhver art i samarbejde med TRIO og MED-udvalg. Indsatsen skal sikre:

- At afdelingsleder og leder i særdeleshed sørger for, at der sikres fælles og velkendte normer og værdier for den adfærd, som forventes på Martha Hjemmet, og for den adfærd, som ikke tolereres på arbejdspladsen, dvs. verbal og nonverbal kommunikation der opleves krænkende jævnfør definitionen på mobning og chikane.
- At medarbejderne sammen med ledelsen, TRIO og MED-udvalg tager ansvar for at bidrage til god trivsel, gode samarbejdsrelationer, respektfuld omgangstone og tryk på arbejdspladsen.
- At afdelingsleder og leder tager ansvar for at forebygge og håndtere konflikter, og for at medarbejderne bidrager hertil.
- At afdelingsleder og leder tager ansvar for at håndtere og følge op på mobning og chikane.
- At afdelingsleder og leder tager ansvar for, at enheden tager ved lære af episoder med mobning og chikane.
- At der ved løbende APV-arbejde arbejdes målrettet og systematisk på at forebygge mobning og chikane.

Hvis mobning og chikane alligevel opstår

Hvis og når der opstår episoder, hvor den enkelte medarbejder oplever mobning eller chikane, skal medarbejderen gå til sin TR, afdelingsleder eller leder.

Det er vigtigt, at krænkelser ikke "pakkes ind" i egne individuelle oplevelse eller skyldfølelse.

Vi har alle et ansvar for, at vi ikke får legaliseret en kultur på Martha Hjemmet, hvor sådanne handlinger finder sted.

Det kan være "gift" for en organisation, når eller hvis der opstår myter og rygter, der dels kan være båret frem af den, der føler sig krænket, eller af de kollegaer/medarbejdere eller ledelse, der hører om krænkelser. Vi har med andre ord alle et eget og et fælles ansvar for at bringe sådanne handlinger til ophør, så vi kan få stoppet en sådan adfærd.

Når der bliver kendskab til en adfærd, der skaber mobning eller chikane, skal der indledes en samtale med afdelingsleder og eller leder. Den krænkede kan tage bisidder med, typisk TR eller AMR.

Målet med samtalen er først at lytte til episoden og dernæst at vurdere eventuelle sanktioner fra bortvisning til advarsel for den mobning eller krænkelse der har fundet sted.

Sanktionen vil være en ledelsesvurdering.

Anmeldelse til politiet

Såfremt der foreligger seksuel chikane af grov karakter, skal det anmeldes til politiet. Fx hvis sexchikane kan omfattes af Straffeloven såsom blottelse eller andre overgreb/seksuel krænkelse.

Her har leder eller afdelingsleder ansvaret for, at anmeldelsen sker så hurtigt, det er muligt inden for 24 timer.

Marts 2017