

DET ER BARE EN JOKE

Mobning & seksuel chikane

Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og uønsket seksuel opmærksomhed/seksuel chikane.

Som virksomhed har man ansvar for at sikre rammerne for et godt psykisk arbejdsmiljø. Det forudsætter blandt andet, at **alle på arbejdspladsen er klar over, hvad der forventes mht. omgangstone og opførsel, men også, at det klargøres, hvad der ikke accepteres på arbejdspladsen.** Det er i den forbindelse vigtigt, at der er klare regler for, hvordan man håndterer en situation, hvor man enten selv oplever at blive krænket, eller overværer, at andre på arbejdspladsen bliver krænkede.

En krænkende handling kan være mange ting: krænkelsen kan fx bestå i mobning eller seksuel chikane. Krænkelsen behøver ikke være fysisk. Verbale ytringer – ting man siger – kan også være krænkende.

UØNSKET ADFÆRD - HVORDAN UNDGÅR VI, AT DET SKER?

- Sæt fokus på arbejdspladskulturen og snak om det - på personalemøder og under "mus" samtaler. Påtale af krænkende adfærd må ikke være tabu
- En klar personalepolitik kan være med til at sikre, at ingen er i tvivl om, at man ikke accepterer nogen form for chikane på arbejdspladsen
- I hverdagen skal der udvises respekt for alle kolleger, og man skal være opmærksom på, at folk har forskellige grænser
- Skab klare rammer for, at de der oplever krænkende handlinger kan sige fra, f.eks. med en tydelig beskrivelse af, hvem man går til, og hvordan man i det hele taget griber det an, hvis man oplever krænkelse på arbejdspladsen (det kan være fra både kolleger, chefer eller gæster/kunder)
- Inddrag virksomhedens arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant i det forebyggende og oplysende arbejde

HVORDAN HÅNDBTERER VI KONKRETE SITUATIONER – NÅR DET SKER ?

- Grib ind, hvis du oplever, at en medarbejder/kollega bliver udsat for krænkende handlinger
- Gå til din leder med hændelsen
- Sørg som leder for at få et overblik - undgå at drage forhastede konklusioner
- **Søg rådgivning som leder;** i HORESTA Arbejdsgivers juridiske Callcenter (3524 8040) inden evt. ansættelsesretlige sanktioner (hjemsendelse, forflyttelse, advarsel, opsigelse, bortvisning etc).
- **Søg rådgivning som medarbejder;** hos 3F PSHR, lokalafdeling (www.3F.dk/kontakt)
- Sørg som leder for at lytte til de involverede parter ved at indkalde dem til en samtale hver for sig

Hvis andre har overværet krænkelsen kan de evt. bidrage til belysning af, hvad der er sket. Sørg for at situationen ikke optrappes, overvej derfor at skille de involverede parter, fx ved hjemsendelse. Det kan medvirke til at der skabes den ro på arbejdspladsen, der skal til, for at af-dække hændelserne.