

Personalepolitik mod mobning og seksuel chikane

Kriminalforsorgen i Grønland marts 2013

Indhold

1. Indledning	3
2. Mobning.....	3
3. Definition	3
4. Forekomst	4
5. Eksempler på mobning	4
6. Symptomer.....	4
7. Hvem har ansvaret?.....	4
8. Indgriben og opfølgning	4
9. Hvordan håndtere du mobning?.....	5
10. Seksuel chikane.....	5
11. Seksuel chikanes betydning for arbejdspladsen og den enkelte	5
12. Indgriben og opfølgning	6
13. Hvordan håndtere du seksuel chikane?.....	6
14. Forebyggelse af mobning og seksuel chikane på ledelses niveau	6

Personalepolitik mod mobning og seksuel chikane

1. Indledning

Medarbejderne i Kriminalforsorgen i Grønland er den vigtigste ressource. Derfor skal alle medarbejdere i Kriminalforsorgen i Grønland have et godt, trygt og sikkert arbejdsmiljø. Dette ansvar hviler i høj grad på ledelsens skuldre, men opgaven kan ikke løftes uden samarbejde og opbakning fra samtlige medarbejdere.

I modsætning til de fællesskaber vi vælger af egen fri vilje, er arbejdspladsen et sted, hvor vi ikke selv vælger vores kollegaer. Dette stiller krav til, hvad vi accepterer som god adfærd og god tone over for hinanden. Vi skal ikke blot være her, vi skal også have det godt med at være her. Derfor skal vi være bevidste om, hvordan kulturen, omgangstonen og de organisatoriske rammer kan understøtte arbejdet med at få etableret et godt sundt arbejdsmiljø, der signalerer fællesskab og korpsånd. En korpsånd, hvor vi alle er enige om, at mobning og anden krænkende opførsel, såsom seksuel chikane udgør en uønsket adfærd, vi ikke accepterer i Kriminalforsorgen i Grønland.

Kriminalforsorgen i Grønland finder det hensigtsmæssigt at opstille nogle personalepolitiske retningslinjer for mobning og seksuel chikane af forebyggende årsager. Dette bidrager til en "god tone".

Personalepolitikken indeholder en række gode råd til både ledere, tillidsfolk, kolleger til personer der mobbes, og medarbejdere der selv bliver mobbet.

Kriminalforsorgen i Grønlands samarbejdsudvalg har på møde den 19. marts 2013 godkendt nedenstående personalepolitik mod mobning og seksuel chikane. Politikken træder i kraft straks.

2. Mobning

Mobning er en uacceptabel handling, der ikke alene går udover offeret, men har også en negativ indvirkning på løsning af vores opgaver, på kollegerne, kommunikationen, videndelingen og udviklingen af vores arbejdsplads. Personen, der udsættes for mobning, oplever at det er vanskeligt at forsvare sig.

Mobning er et udbredt fænomen på arbejdspladserne. Ikke bare blandt lønmodtagere. Undersøgelser viser også, at ledere bliver mobbet, men også at de til tider selv er med til at mobbe.

Der er mange årsager til mobning – der kan ligge en periode med usikker ledelse bag eller mangel på god information fra ledelsens side i en periode. Omstruktureringer på arbejdspladsen, angsten for fyringsrunder eller andre større forandringer kan også være noget af forklaringen. Det kan desuden være forskelle på forskellige persongrupper, som danner grundlag for klikedannelser. Hvad end årsagen er, kan mobning langt hen ad vejen holdes nede eller helt undgås ved god ledelse.

3. Definition

Arbejdstilsynets definition af mobning er:

"Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre 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. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter er ikke mobning."

Dermed understreger AT, at mobning foregår **regelmæssigt og over længere tid**, og at det er kendetegnende for mobning i modsætning til andre konflikter at **den ene part ikke ser sig i stand til at forsvare sig**. Blandt forskere der undersøger mobning taler man om, at krænkelserne skal foregå ugentligt og mindst i en seks måneders periode for at kunne adskille mobning fra almindelige personkonflikter.

Mobbbehandlinger kan være sladder og rygtespredning om en person, at isolere vedkommende og tilbageholde relevant information, at blive tildelt simple og meningsløse opgaver, at personen udsættes for gentagen kritik eller hentydninger til personens manglende psykiske sundhed.

4. Forekomst

I Kriminalforsorgen i Danmark viste trivselsundersøgelsen fra 2011, at 16,4 % har været udsat for mobning inden for de foregående 12 måneder. Det er ikke godt nok!

5. Eksempler på mobning

- Beskyldninger om dårligt udført arbejde evt. i andres påhør
- Organisatorisk udstødelse på arbejdspladsen
- Sårende drilleri og latterliggørelse i offentlighed
- Bagtalelse, sladder, klager
- Tavshed, isolation
- Manglende information (med vilje)
- Negligering af meninger/ideer/forslag
- Personangreb, personlig kritik
- Udlevelse af fordomme
- Bevidst ignorering af én eller flere bestemte personer
-

6. Symptomer

Konsekvenserne af mobningen vil for personen involvere både fysiske og psykiske gener samt påvirke vedkommendes handlinger.

Fysisk viser det sig ved symptomer som søvnforstyrrelser, maveproblemer, hovedpine, kvalme, smerter i brystet, øget svedproduktion, tør mund og hjertebanken.

Psykisk viser symptomerne sig som angst og bekymring, uro, nervøsitet, depression, irritabilitet, manglende evne til at orientere sig, usikkerhed om hvorvidt man er paranoid eller reelt er udsat for forfølgelse. Manglende selvværd - både fagligt og personligt - er den hyppigst forekommende reaktion og er medvirkende til at personens handleevne forringes. Tendensen til at isolere sig, melde sig syg, og tro på at den negative selvoplevelse er en reel og "fortjent" vurdering, kan hindre at personen får bragt problemet frem i lyset, og evt. får inddraget leder eller medarbejderrepræsentant i at forbedre arbejdsmiljøet.

7. Hvem har ansvaret?

Mobning på arbejdspladsen er et fælles problem, som først og fremmest skal løses ved åbenhed, diskussion af emnet og handling. Ansvaret for løsningen er en fælles opgave.

8. Indgriben og opfølgning

Når mobning finder sted, skal ledelsen:

- Tage en henvendelse om mobning alvorlig
- Træde i karakter og gribe ind

- Få mobning til at stoppe med det samme

Ved indikation på mobning, eller hvis lederen modtager en konkret klage vedrørende mobning, tager lederen en samtale med mobberen. I samtalen præciseres det, at mobningen ganske enkelt ikke tolereres. Ved gentagne tilfælde af mobning indkalder lederen til en tjenstlig samtale. Afhængig af de konkrete omstændigheder i særlig grove tilfælde af mobning, kan der eventuelt foreligge en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, ligesom der kan foreligge en overtrædelse af Den grønlandske Kriminallov.

9. Hvordan håndterer du mobning?

- Sig fra: Hvis du føler dig mobbet – sig fra overfor mobberen – gerne når der er kollegaer til stede. Det kræver mod og styrke, så du skal ikke vente, til det for alvor er gået ud over dit helbred og humør.
- Søg hjælp: Tag fat i en person på arbejdspladsen, som du har tillid til. Det kan være en god kollega, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, kollegastøttepersoner, leder, osv.
- Falck Healthcare: Det er muligt at søge hjælp hos Falck Healthcare.
- Medarbejdersamtaler: I forbindelse med medarbejdersamtaler er trivsel et emne, der berøres.
- Viden om mobning: Relevant litteratur mv. om psykisk arbejdsmiljø herunder mobning mv. kan f.eks. findes på hjemmesiden www.stopmobning.dk

10. Seksuel chikane

Seksuel chikane er en særlig form for mobning. Der er tale om seksuel chikane når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende. I de fleste tilfælde udøves seksuel chikane af mænd over for kvinder, men det er vigtigt at være opmærksom på, at mænd kan udsættes for seksuel chikane, ligesom seksuel chikane vil kunne forekomme blandt medarbejdere af samme køn.

Seksuel chikane har mange lighedstræk med mobning, - her består de krænkende handlinger i overskridelse af ønskelige seksuelle tilnærmelser enten verbalt eller fysisk ved berøring. Seksuel chikane foregår ofte mellem to ulige parter og således har offeret vanskeligt ved at forsvare sig mod en overordnet, som udøver uønskede seksuelle handlinger.

11. Seksuel chikanens betydning for arbejdspladsen og den enkelte

Seksuel chikane er udtryk for en klart uønsket adfærd. Udover den generelle negative påvirkning af det almindelige samarbejds miljø vil krænkelse kunne resultere i uheldige følger for den krænkede f.eks. i form af nedsat arbejdsevne, sygefravær med mere.

Handlinger, der kan være udtryk for seksuel chikane kan f.eks. være:

- Uønskede berøringer som f.eks. kys, berøringer på bryst og i skridtet, klap bagi
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og personlige kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Tilsendelse og forevisning af uønsket pornografisk materiale

12. Indgriben og opfølgning

Når sexchikane finder sted, skal ledelsen:

- Tage en henvendelse om sexchikane seriøs
- Træde i karakter og gribe ind
- Få chikanerierne til at stoppe

Ved indikation på sexchikane, eller hvis lederen modtager en konkret klage vedrørende sexchikane, tager lederen en samtale med udøveren. I samtalen præciseres det, at denne optræden straks må høre op. Ved gentagne grove tilfælde af sexchikane indkalder lederen til en tjenstlig samtale. Sexchikane er en undergruppe under mobning, og som ved mobning kan der eventuelt foreligge en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, ligesom der kan foreligge en overtrædelse af Den grønlandske Kriminallov.

13. Hvordan håndterer du seksuel chikane?

Kriminalforsorgen i Grønland accepterer ikke seksuel chikane, derfor gør følgende forhold sig gældende, såfremt du bliver udsat for seksuel chikane.

- Du kan regne med at din henvendelse bliver taget alvorligt.
- Du kan regne med at få hjælp til at få chikanen stoppet.
- Du skal henvende dig til din leder med problemet. Du kan evt. få en arbejdsmiljørepræsentant eller god kollega til at bakke dig op. Det er væsentligt, at du ikke undervejs, bagatelliserer din klage eller "trækker i land", fordi du føler dig flov over at være blevet udsat for seksuel chikane.
- Seksuel chikane vil efter krænkelens natur meget ofte kun være kendt af to personer, nemlig krænker og den krænkede. Dette gør disse sager meget vanskelige at håndtere bevismæssigt. Som den krænkede part er det derfor en god ide, inden samtalen, at skrive alle eksempler ned så konkret som muligt. Undgå at komme med værdiladede udsagn. Beskriv konkret, kort og præcist, hvad du udsættes for og af hvem.
- Sørg for at gå fra samtalen med en klar aftale om, hvordan og hvornår lederen følger op på din klage om seksuel chikane.
- Sørg for at få en opfølgende samtale med din leder.
- Alvorlig seksuel chikane er krænkende og nedværdigende og påvirker din selvtilid og selvverd i negativ retning. Søg derfor hjælp hos Falck Healthcare.

14. Forebyggelse af mobning og seksuel chikane på ledelses niveau

- Tag det altid alvorligt, hvis en ansat føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det.
- Udvis diskretion både over for ofrene og de formodede mobbere. Drag ikke forhastede slutninger.
- Gør det klart, at mobning og seksuel chikane er en uacceptabel adfærd, som må ophøre med det samme.
- Inddrag alle parter - herunder eventuelle vidner. Det er vigtigt at foretage en upartisk undersøgelse. Alle involverede må føle, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. Det er kun naturligt, at der er forskellige opfattelser af en sag eller en konflikt. Vær

forberedt på, at mobning kan virke stærkt nedbrydende, og at mobbeofre kan have en forstyrret og unormal adfærd.

- Få parterne - herunder eventuelle vidner - til at beskrive det faktiske hændelsesforløb i stedet for at fremføre beskyldninger og hårde vurderinger af den anden parts personlige egenskaber og opførsel.
- Søg enkle og praktiske løsninger. Gode løsninger er bedre end absolutte sandheder om konflikten og dens årsag.
- Søg løsninger - det afgørende er ikke at få hævn eller udnævne sydebukke. Mobbesager bør derfor i udgangspunktet mødes med en ikke-straffende holdning, så der ikke skabes nye ofre. Det er dog nødvendigt at møde mobberne med klare sanktioner, hvis problemerne fortsætter, eller hvis mobningens karakter er meget grov.
- Sørg for rehabilitering af mobbeofre. Det er vigtigt, at mobbeofrene har nogen, der kan lytte og tage oplevelserne alvorligt. I nogle tilfælde kan det også være nødvendigt offensivt at imødegå rygter om mobbeofrene, fx gennem information til deres kolleger. Hvis mobbeofrene har været sygemeldte, kan det være nødvendigt med en langsom og skånsom tilbagekomst til arbejdspladsen - eventuelt med en form for social støtte. Det vil dog i mange tilfælde være problematisk for et mobbeoffer at vende tilbage til den samme arbejdsplads.
- Tag også hånd om mobbeofre, selv om der ikke er nogen mobbere. Nogle mennesker kan føle sig systematisk udsat for andres krænkende handlinger over lang tid, uden at der nødvendigvis er nogen, som med viden og vilje er ude på at plage vedkommende.
- Tag hånd om medarbejdere, som uretmæssigt anklages for at mobbe. Også de kan have brug for en særlig indsats for at genetablere forholdet til kollegerne. Der kan f.eks. være behov for offensivt at imødegå rygter om mobning.
- Gør det til et fælles problem på arbejdspladsen, at der forekommer mobning, men undlad at bringe den konkrete sag i fokus.
- Information om mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen.

Uanset hvilken stilling vi varetager, behandler vi hinanden med respekt og ligeværdighed. Vi betragter mobning, trusler om vold, fysisk vold og seksuel chikane, som krænkende adfærd, der ikke tolereres. Vi opfordrer til, at man siger fra, hvis man føler sig udsat for krænkende adfærd.

Hvis der opstår mistanke eller klager om krænkende adfærd, skal ledelsen undersøge forholdene og aktivt forholde sig hertil.

En grundløs anmeldelse mod en kollega vil kunne falde ind under Den grønlandske Kriminallov.

Vi har alle ansvaret for et godt arbejdsmiljø.