

Inspiration til udarbejdelse af en politik om krænkende behandling - mobning og seksuel chikane

En politik om hvorledes virksomheden forholder sig til forebyggelse og håndtering af krænkende behandling, er en del af virksomhedens personalepolitik. Principperne for en sådan politik skal udarbejdes i samarbejdsudvalget.

En synlig politik virker i sig selv forebyggende, og er et nødvendigt værktøj når krænkende behandling - mobning og seksuel chikane forekommer.

Nedenstående er en gennemgang af de nøgleområder, som det anbefales at inddrage i en politik. Listen skal forstås som en liste til inspiration. Det er vigtigt at det er samarbejdsudvalget der udformer politikken, og at dette sker i henhold til samarbejdsaftalen, hvor det gælder at der ved udarbejdelse af personalepolitiske principper skal tilstræbes enighed gennem medbestemmelse, og at der er en gensidig forpligtigelse til at gennemføre det aftalte.

I SU's udformning af politikken er det afgørende at sikre, at politikken udarbejdes i en proces der sikrer størst mulig ejerskab hos alle medarbejdergrupper i virksomheden.

Hvad kan en politik indeholde

Det anbefales at en politik om mobning indeholder følgende elementer:

1. Politikens målsætning
2. Hvem er omfattet af politikken og hvem er forpligtede af den, er der nogle der har særlige forpligtigelser.
3. Hvad forstår der ved krænkende behandling mobning og seksuel chikane
4. Lovgivning og aftaler som indvirker på politikken.
5. Hvilke procedurer er der for behandling af sager om krænkende behandling.
6. Hvorledes støtter virksomheden medarbejdere der har været udsat for krænkende behandling eller medarbejdere der er beskyldt for udøvelse af krænkende behandling.
7. Forebyggende tiltag, det psykiske arbejdsmiljø og konflikthåndtering.

Politikkens målsætning.

Beskrivelse af politikens målsætning tjener som indledning til politikken. Her er det en god ide at beskrive hvad det er for værdier der ligger til grund for politikken, f. eks:

- Alle ansatte har retten til at arbejde i et miljø uden chikane og mobning
- Krænkende handlinger - mobning og seksuel chikane er uacceptabelt i virksomheden
- Virksomhedens øvrige værdier
- Krænkende behandling - mobning og chikane er et alvorligt problem der kan medføre store menneskelige omkostninger.

Ligeledes er det vigtigt at beskrive hvad man vil opnå med politikken f. eks

- Efterlevelse af værdierne
- At alle medarbejdere beskyttes, både de der oplever sig krænket og de der anklages for at udfører krænkende handlinger.
- Etablering af retfærdige procedurer og processer
- At efterleve gældende lovgivning og aftaler

Hvem er omfattet af politikken og hvem er forpligtede af den, er der nogle der har særlige forpligtigelser.

Det er i sagens natur naturligt at politikken omfatter alle medarbejdere, og alle medarbejdere er forpligtiget til at efterleve aftalen.

Men i kraft af at ledelsen har det ledelsesmæssige ansvar og at det er ledelsens ansvar at sikre, at arbejdet er sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder også at der ikke forekommer mobning og seksuel chikane, har ledelsen og alle med ledelsesmæssige opgaver et særligt ansvar og forpligtigelse i forhold til håndhævelse af politikken.

Da det er SU opgave at udforme politikken, er det hensigtsmæssigt, at angive at det er SU's opgave at følge op, evaluerer og evt. lave nødvendige revisioner af politikken.

Hvad forstår der ved krænkende behandling mobning og seksuel chikane.

Det er i forhold til at sikre at en politik om krænkende behandling - mobning og seksuel chikane vigtigt at alle i virksomheden har en fælles forståelse af hvad der forstås ved krænkende behandling og hermed hvad politikken omfatter. Det er derfor nødvendigt, at der som en del af processen med udviklingen af politikken gennemføres samtaler, møder eller lignende hvor opgaven er at etablerer en fælles forståelse af problemet og begreberne.

I forhold til at definere mobning og seksuel chikane, kan der tages udgangspunkt i Arbejdstilsynets vejledning om mobning og seksuel chikane, At-vejledning D.4.2. Her er mobning og seksuel chikane beskrevet på følgende måde:

Mobning

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. 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 tilsyneladende 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 forekomme.

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 andre 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 også kan udsættes for seksuel chikane.

Rovmobning og konfliktmobning

Man kan skelne mellem rovmobning og konfliktmobning.

Rovmobning

Der er tale om rovmobning, når ofrene ikke har gjort noget, som kan fremkalde "mobbernes" adfærd. Det kan fx være tilstrækkeligt, at ofrene tilhører en bestemt minoritetsgruppe på arbejdspladsen, fx på grund af deres køn, alder eller etniske oprindelse. I forbindelse med rovmobning er der således typisk tale om, at ofrene har en særlig udsat position på arbejdspladsen og derfor udpeges som syndebukke.

Et eksempel på rovmobning er, når ledere eller kolleger udøver krænkende handlinger over for ansatte med lav anseelse og lav indflydelse. Også seksuel chikane kan være et eksempel på rovmobning.

Konfliktmobning

Konfliktmobning er resultatet af en uløst konflikt mellem to eller flere parter på arbejdspladsen. Der kan fx opstå konflikter omkring arbejdets organisering, omstillingsprocesser og kulturforskelle. Konflikter findes på alle arbejdspladser og kan udvikle sig til alvorlige personkonflikter, hvis de ikke bliver løst. I sådanne tilfælde sker der typisk det, at en konflikt over tid mere og mere kommer til at handle om parterne som personer frem for om konfliktens oprindelige indhold. Parternes negative følelser for hinanden forstærkes, efterhånden som konflikterne udvikler sig.

Mobbearbejdninger

Mobning består af krænkende handlinger – mobbearbejdninger. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle i bestemte situationer. Mobning kan fx omfatte disse handlinger:

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver

- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod ofrene eller kritik af deres privatliv
- Skældud og latterliggørelse
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ofrenes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering eller umyndiggørelse, fx på grund af alder eller køn
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder.

Typiske mobbehandlinger i forbindelse med seksuel chikane er:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.

Det er vigtigt at være opmærksom på nogle mennesker kan føle sig mobbet, 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, eller at det er en reaktion på at summen af mange kollegers handlinger.

Til listen kan føjes at det også anses for krænkende adfærd at fremsætte ugrundede eller falske anklager om krænkende behandling, samt hævn i forhold til sager der er behandlet i forhold til politikken og procedurer.

Lovgivning og aftaler som indvirker på politikken.

Det kan være hensigtsmæssigt at der i politikken henvises til den lovgivning og de aftaler der sætter standarden for virksomhedens indsats i forhold til krænkende behandling – mobning og chikane. De relevante aftaler og lovgivning kan være:

- Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004: Bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- At-vejledning D.4.2 Marts 2002: Mobning og seksuel chikane
- DI – Co-industri: Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø
- Lokal aftaler
- Personalepolitikker med tilknytning til denne

Hvilke procedurer er der for behandling af sager om krænkende behandling

Det er afgørende for om politikken virker, at alle medarbejdere kan se hvorledes de kan få en sag behandlet, og hvorledes behandlingen foregår. Det er vigtigt at procedurerne er indrettet til at håndterer såvel henvendelser medarbejdere der mener at have været udsat for krænkende behandling, som medarbejdere der oplever at være anklaget eller beskyldes for at udfører krænkende behandling.

Det er vigtigt at procedurer og måderne som klager og henvendelser behandles på, er af en sådan art at alle ansatte vil og tør bruge dem. Ligeledes er det vigtigt at procedurerne er således bygget op at alles rettigheder beskyttes, det vil sige at alle klager behandles og undersøges og at behandlingen foregår diskret, og betragtes som konfidentielt, således at de personer som klager er rettet mod også beskyttes under behandlingen af sagen.

Det er vigtigt at der af politikken fremgår hvem medarbejdere kan henvende sig til med en klage. Typisk vil det være nærmeste leder, tillidsmanden, eller en HR medarbejder der er udpeget som kontakt person. I nogle virksomheder har man valgt at udpege en særlig person som alle har tillid til som kontaktperson. Det er ikke afgørende hvilken model der vælges. Det der er afgørende er at alle oplever at have en eller flere de kan henvende sig til alt efter sagens karakter.

Muligheden for at henvende sig eller bringe en sag op, bør omfatte såvel medarbejdere der selv føler sig krænket som medarbejdere der er vidende om eller vidne til krænke behandling af kolleger.

Ud over kontakt personer er det vigtigt at beskrive kontakt personernes kompetencer og referencer. Det er i de fleste tilfælde hensigtsmæssigt at kontakt personen har kompetence til umiddelbart at undersøge sagen og søge denne løst, og i sager hvor de ikke umiddelbart kan løses, kan bringe sagen videre til formand og næstformand for samarbejdsudvalget.

Personer der udpeges som kontakt personer bør uddannes i at forstå og håndterer mobning og seksuel chikane samt i konflikt håndtering. Det er ligeledes vigtigt at kontaktpersoner kender regler og aftaler på området, således de kan vurderer sagernes alvorlighed og afgøre om der er sket brug på gældende lov eller aftaler.

Det skal endvidere fremgå af proceduren hvilke sanktioner ledelsen kan og vil bringe i anvendelse i forhold til personer der ikke overholder politikken.

Det kan her være vigtigt at anfører at Forfølgelse af medarbejdere, som benytter sig af Politiken, vil ikke blive tolereret.

Ud over muligheden for henvendelse til en intern kontakt person, er det vigtigt at gøre opmærksom på muligheden for alle medarbejdere anonymt til TekSam konsulenterne, en mulighed der fremgår af DI's og Co-industri's aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø.

Hvorledes støtter virksomheden medarbejdere der har været udsat for krænkende behandling eller medarbejdere der er beskyldt for udøvelse af krænkende behandling.

Det er vigtigt at virksomheden synliggør at den tager et ansvar for at krænkende behandling - mobning og seksuel chikane bliver stoppet, men også tager ansvar hvis det har foregået. Det kan ske

ved at virksomheden over for ofret tilkendegiver at man beklager at den forebyggende politik ikke har været tilstrækkelig, men også ved at der tilbydes hjælp til rehabilitering af mobbeofre. Det er vigtigt, at mobbeofrene har nogen, der kan lytte og tage oplevelserne alvorligt. Disse støttesamtaler må gennemføres af kompetente personer. Det kan fx være personaleafdelingen, fagforeningen, bedriftssundhedstjenesten (BST) eller eksterne rådgivere. 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 kan også forekomme at arbejdsmæssig omplacering af de implicerede kan være nødvendigt. Det vil i mange tilfælde hvis mobningen eller den seksuelle chikane har været at særlig grov eller langvarig karakter, være for problematisk for et mobbeoffer, at vende tilbage til den samme arbejdsplads.

Det er ligeledes vigtigt at tage sig af medarbejdere, som uretmæssigt anklages for at mobbe. De kan have brug for en særlig indsats for at genetablere forholdet til kollegerne. Der kan fx være behov for offensivt at imødegå rygter om mobning.

Forebyggende tiltag, det psykiske arbejdsmiljø og konflikthåndtering.

Forekomsten af krænkende behandling – mobning og seksuel chikane kan have en baggrund i det generelle psykiske arbejdsmiljø. Der kan blandt andet peges på følgende forhold i det psykiske arbejdsmiljø der har betydning:

- U hensigtsmæssig organisering af arbejdet, fx i form af for høje, modsatrettede eller uklare krav til de ansatte.
- Mangelfuld information og kommunikation.
- Forskelsbehandling.
- Manglende konstruktiv problemløsning på arbejdspladsen.
- Arbejdspladsens håndtering af forandringer i arbejdet, forandringer kan medføre mobning, hvis de ikke ledsages af information, åbenhed, indflydelse og respekt for den enkelte ansatte og dennes kompetencer.
- Uklare værdier og normer for adfærd på arbejdspladsen.
- Holdningsmæssige forskelle samt sym- og antipatier mellem personer på arbejdspladsen.

Hvorfor det er naturligt at en politik om krænkende adfærd også kædes sammen med virksomhedens arbejde og politikker med det generelle psykiske arbejdsmiljø.

Krænkende behandling kan ofte have sit udspring i mellemmenneskelige konflikter som ikke er eller bliver håndteret derfor er det naturligt at der som en del af eller i tilknytning til politikken om

krænkende behandling - mobning og seksuel chikane, laves en politik for håndtering af konflikter og uoverensstemmelser, der udspringer af uhensigtsmæssig løsning af arbejdsmæssige uoverensstemmelser. En sådan politik kan knyttes til værktøjerne i mobbepolitikken, eller udformes som en selvstændig politik. Det afgørende er at ledere, tillidsfolk eller andre kontaktpersoner uddannes i konflikthåndtering.