

### Politik og retningslinjer til forebyggelse af vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv.

#### Formål og hensigt med politikken

I klynge H accepterer vi ikke vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles ligeværdigt med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i klynge H og hele Københavns kommune.

Vi skal samme forbygge krænkende adfærd og styrke det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, herunder vores kommunikation og den måde vi er sammen på, og sammen hindre mobning i at opstå. Vores mobbepolitik tager udgangspunkt i Københavns Kommunes værdigrundlæg.

- Tillid
- Respekt
- Ligeværdighed
- Dialog

Når og hvis mobning eller andre former for krænkende adfærd opstår, vil vi håndtere problemet professionelt ud fra klare retningslinjer. I politikken finder du en konkret handleplan, der skal benyttes i tilfælde af et hvert brud på denne politik. For at sikre fælles forståelse af, hvornår der er tale om mobning, vold, shikane mv. er der vedlagt en oversigt over former for fysisk og psykisk vold (Krænkende adfærd)

#### **Definition af mobning og krænkende adfærd**

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, fysiske eller psykiske, 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.

*Være opmærksom på at der er en hårde fin grænse mellem drillerier, mobning og krænkende adfærd. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning.*

Særlige *afarter af mobning* går under betegnelsen chikane – som sexchikane eller chikane af minoriteter (f.eks. etniske, politiske, religiøse og lignende minoriteter).

En person er udsat for chikane, når han eller hun udsættes for handlinger eller adfærd, fysisk og psykisk, der tolkes som seksuelle eller nedsættende, opleves som negative og uønskede, og som foregår over en vis tidsperiode eller har negative konsekvenser over tid.

#### **Handleplan for hvad vi skal når vi oplever krænkende adfærd**

#### **Forebyggelse af mobning og andre former for krænkende adfærd**

Alle på arbejdspladsen har et ansvar for, at være med til at skabe og sikre et godt arbejdsmiljø og dermed forhindre krænkende adfærd af medarbejder i at opstå. Ud over at alle skal være med til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, er der følgende ansvarsfordeling ift. forebyggelse af dette.

## Amager Klynge H

### Lederens ansvar

- At der bliver udarbejdet fælles retningslinjer for adfærd og kommunikation i Amager Klynge H. Derved er der fælles velkendte normer for den adfærd der tolereres og den adfærd der ikke tolereres.
- Sikre, at alle ansatte er bekendt med disse retningslinjer.
- Sikre, at de ansatte er bekendt med at de har et ansvar for at bidrage til et godt samarbejde og en respektfuld omgangstone.
- Identificere mobning.

### MED og TRIO's ansvar

- Udarbejde APV og beskrive forebyggelseskriterierne.
- Drøfte vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. og ved fastsætte standarder og processer for indsatsen, fx ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Er tilgængelige for henvendelser fra kollegaer, som er vidne til at mobning og chikane foregår.
- Identificere mobning.
- Ansvar for at bedrage til et godt samarbejde og en respektfuld omgangstone.

### Ansæt og kollegas ansvar

- Følger retningslinjerne for adfærd og kommunikation.
- Gør opmærksom på forhold, der ikke er som de skal være, til rette vedkommende.
- Ansvar for at bedrage til et godt samarbejde og en respektfuld omgangstone.
- Pligt til at sige fra, hvis der opstår en situation du undrer dig over.
- Bruge de tillidsvalgte, (TR og AMR), som støtte.

### Håndtering

Hvis du oplever at blive mobbet eller chikaneret – gå til leder, TR eller AMR eller en person, som du er tryk ved. Du skal bede om hjælp. Ingen kan hjælpe, hvis man ikke bliver bekendt med, at der foregår mobning. Hvis du oplever at andre føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det, skal du tage det alvorligt. Udvis diskretion både over for ofrene og de formodede mobbere. Drag ikke forhastede konklusioner.

### Lederens ansvar

- Håndtere mobning når det opstår
- Gøre det klart, at mobning er en uacceptabel adfærd, som må ophøre med det samme.
- Følge op på hændelser med mobning.
- Medarbejdere har mulighed for hjælp (psykologisk bistand) via SOS International (tlf. 3848 9293)
- Politianmeldelse, eventuel

### MED og TRIO's ansvar

- Følge op på hændelser med mobning

## Amager Klynge H

- Evaluerer og reviderer mobbepolitik en gang årligt.

### **Ansæt og kollegas ansvar**

- Har pligt til at kontakte den pædagogiske leder, AMR eller TR, hvis mobning foregår.

### **Anmeldelse til Politiet**

- Fysisk vold med forsæt skal anmeldes til politiet inden 24 timer. Der foretages dog en konkret vurdering af behovet for anmeldelse især under hensyntagen til om overgrebet har en bagateagtig karakter. Her tænkes især på episoder med spyt, krads og riv.
- Fysisk vold der har en alvorligere karakter, skal altid anmeldes uanset spørgsmålet om forsæt.
- Afhængig af graden af trusler anmeldes de også uden ophør til politiet (JF Kbh's fælles politik)
- Det er i alle tilfælde lederen, der politianmelder. Såfremt der er sket anmeldelse, kan skadelidte dog altid kontakte politiet, hvis forholdet ikke ønskes efterforsket.