

2.3 Politik for mobning og seksuel chikane, Tre Ege, Kirkens Korshær

Politikken er udarbejdet og godkendt af MED-udvalget på Tre Ege.

Formål:

Formålet med at have en politik for mobning og seksuel chikane er at undgå mobning og seksuel chikane på Tre Ege. Som arbejdsplads finder vi mobning uacceptabelt og har derfor klare retningslinjer for, hvordan mobning håndteres, hvis det forekommer.

På Tre Ege ser vi god trivsel som en forudsætning for at både organisation og medarbejdere kan udvikle sig i en god retning.

Vision:

- Vores arbejdsplads skal være et sted, hvor det er godt at være for alle.
- Alle har ret til at blive behandlet med respekt.
- Alle skal omgås hinanden på en værdig måde.
- Vores arbejdsplads skal være rummelig for alle – det vil sige, at der skal være plads til hinandens forskelligheder.
- Derfor vil vi tage alle henvendelser om mobning alvorligt, undersøge dem seriøst og følge op ved at tage de nødvendige forhåndsregler

Definitionen på mobning lyder ifølge Arbejdstilsynet:

"Det er 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."

Håndtering af mobning og seksuel chikane:

Mobning og/eller seksuel chikane kan være direkte invaliderende, for de involverede parter. Der skal derfor reageres, hvis det opstår, og problemet skal løses. Det allersværeste for den forurettede kan i mange tilfælde være selv at skulle reagere. Vores holdning er, at alle medarbejdere har pligt og ret til at gribe ind, hvis mobning/seksuel chikane finder sted, eller i tilfælde hvor konflikter går over grænsen for acceptabel adfærd. Alle medarbejdere har ligeledes pligt og ret til at klage over både ledere og kollegaer, der mobber.

Se endvidere retningslinje for mobning og chikane.

Forebyggelse af mobning:

"Den bedste måde at forebygge mobning og seksuel chikane på, er ved at kombinere information og diskussion." AT.

Vi vil som organisation have klare og synlige værdier og holdninger, som vi vil formidle både i målsætninger og praktisk handling. Ledelse og medarbejdere deltager aktivt i interne konflikt-håndteringsforløb.

Ovenstående er formuleret på grundlag af:

Århus Kommunes mobbepolitik

Kirkens Korshærs mobbepolitik

At-vejledning D.4.2 Mobning og seksuel chikane

Arbejdstilsynet: Når mobning er sket

Arbejdstilsynet: Når seksuel chikane er sket