

# Krænkelser - herunder mobning og seksuel chikane

I Jammerbugt Kommune har vi respekt for mennesker og deres forskelligheder, og vi insisterer på en kultur med et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Derfor accepterer vi ikke krænkelser - herunder mobning og seksuel chikane.

Delpolitikken om krænkelser, mobning og seksuel chikane skal understøtte, hvordan kommunen som arbejdsplads forebygger, identificerer og håndterer krænkende adfærd mellem og blandt kollegaer, medarbejdere og ledere.

## FOREBYGGELSE AF KRÆNKELSER

Det er et fælles ansvar - med lederen i spidsen - gennem dialog at skabe en arbejdskultur med velkendte normer og værdier for den adfærd, som medarbejdere og ledere forventes at udvise og den adfærd, som ikke tolereres. Den ansatte skal opleve, at det er trygt at henvende sig om krænkende oplevelser.

MED-udvalgene - herunder arbejdsmiljøgrupperne, er omdrejningspunktet for drøftelser og aktive ambassadører i udvikling af normer og værdier, der understøtter en adfærd, som medvirker til den gode trivsel. Alle ansatte påtager sig et medansvar for hinanden.

Det forebyggende arbejde følges op af arbejdsmiljøgruppen gennem APV'en, der kortlægger eventuelle behov og sikrer opfølgning via handlinger og evaluering.

## KRÆNKENDE HANDLINGER

Ved krænkende handlinger forstås<sup>1</sup>, at en eller flere ansatte groft eller flere gange udsætter en eller flere andre ansatte for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærdens skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke i sig selv krænkende.

Mobning eller seksuel chikane udøvet af en leder eller en medarbejder må på ingen måde

finde sted.

I Jammerbugt Kommune reagerer vi straks, hvis en ansat bliver udsat for krænkende handlinger herunder mobning og/eller seksuel chikane.

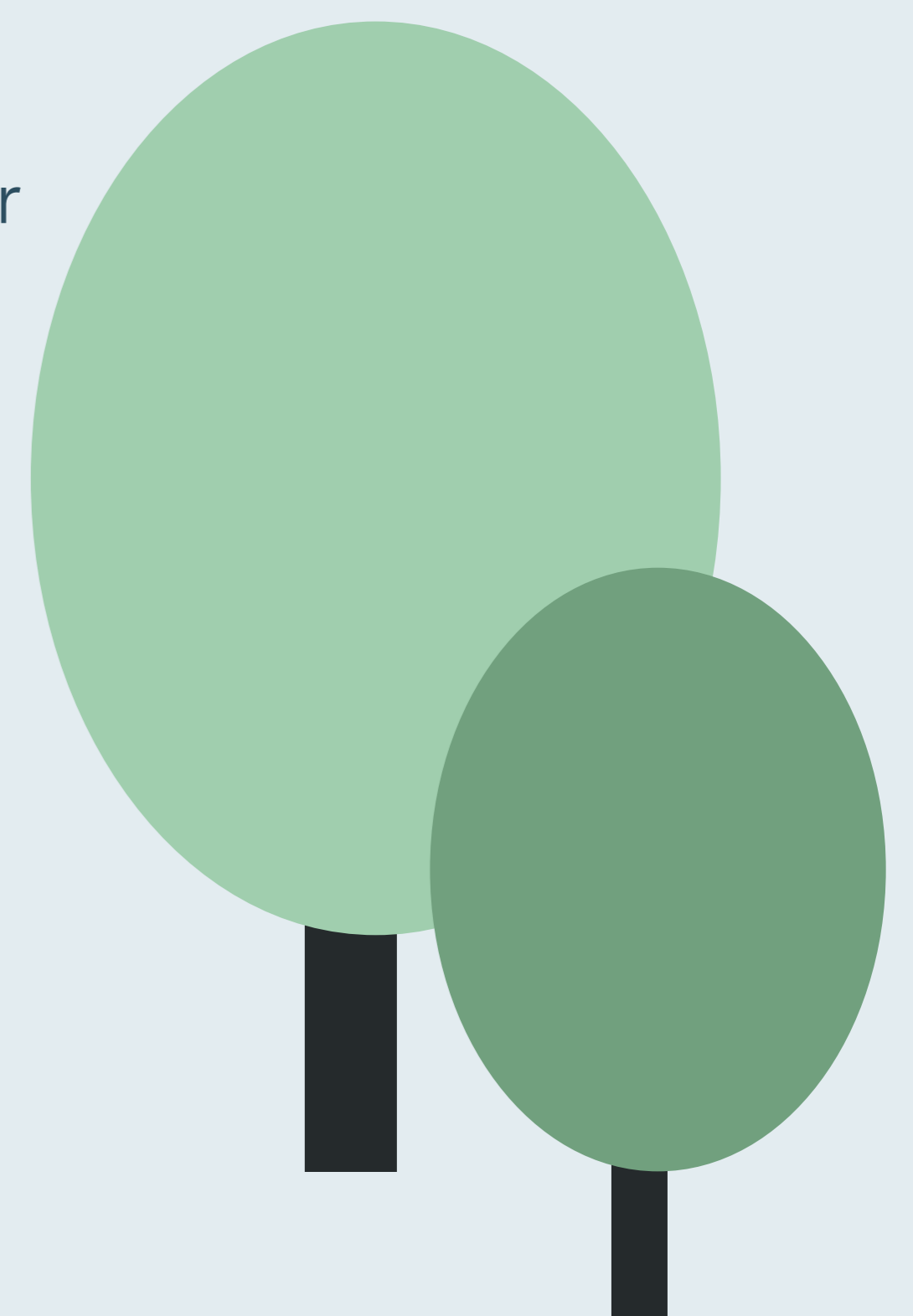
Skulle en medarbejder opleve mobning eller seksuel chikane skal medarbejderen straks henvende sig til nærmeste overordnede, eventuelt sammen med sin tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Hvis mobningen eller chikane udøves af nærmest overordnede, sker henvendelsen til dennes nærmeste overordnede.

Udøvelse af mobning eller seksuel chikane kan få ansættelsesretslige konsekvenser.

## BEREDSKAB

Hvis en ansat bliver udsat for krænkelser herunder mobning eller seksuel chikane er det vigtigt, at lederen tilbyder den ansatte professionel hjælp.

Lederen og arbejdsmiljøgruppen skal have indsigt i, hvordan man takler krænkelser herunder mobning og seksuel chikane.



<sup>1</sup>Jf. Arbejdstilsynets Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø