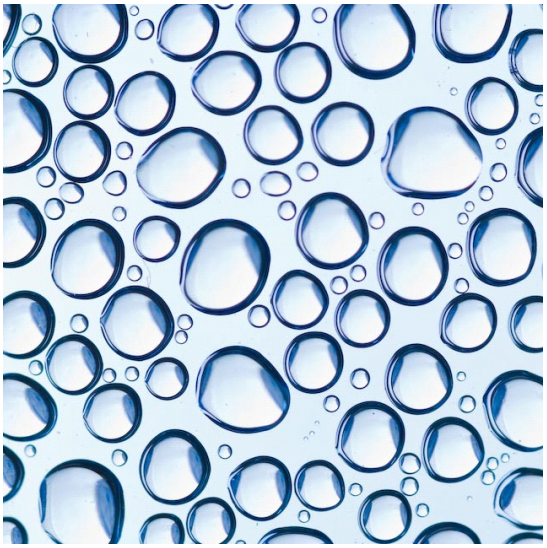
CHIKANE OG MOBNING

Arbejdsmiljøforholdet og kravene



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.
Arbejdet må ikke medføre risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Nogle arbejdspladser kalder deres omgangsform for rå og kærlig. Den rå og kærlige tone kan dog udarte sig til mobning, f.eks. når man udsættes for gruppepres.
Der er tale om magtmisbrug, hvis det er lederen, der enten billiger eller selv tager del i mobningen. Af og til kan det være en elev, det går ud over. Da eleven er afhængig af arbejdsplads og uddannelse, kan han/hun have svært ved at sige fra.

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 værste fald kan medarbejderen blive alvorligt syg, hvor nogle af symptomerne er, at selvtillid og arbejdsevne forringes. Reaktionerne kan være midlertidige. Men de kan blive kroniske, hvis mobbehandlingerne er meget alvorlige eller fortsætter over lang tid. Nogle ofre udvikler symptomer på posttraumatisk stresssyndrom. Disse personer befinder sig således i en meget alvorlig og muligt invaliderende tilstand.

På arbejdspladser, hvor der er konstateret mobning eller seksuel chikane, skal ledelsen og de ansatte f.eks. via arbejdsmiljøorganisationen eller samarbejdsudvalget drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere mobning og seksuel chikane. De ansatte skal endvidere informeres om planlagte og trufne foranstaltninger.

Arbejdpladsvurderingen skal omfatte en vurdering af, om der forekommer mobning og seksuel

chikane på arbejdspladsen.

Gode råd om tiltag og løsninger

Ledelsen bør udtrykke klare holdninger vedrørende mobning/seksuel chikane. Arbejdspladsen kan f.eks. formulere en klar politik om at forebygge mobning og seksuel chikane.

Det er nødvendigt med en grundig information om problemerne. Den bedste måde at forebygge mobning og seksuel chikane på er ved at kombinere information og diskussion.

Den enkelte arbejdsplads må udvikle en organisationskultur med normer og værdier, som aktivt modvirker mobning og seksuel chikane. Det kræver, at hele arbejdspladsen - især ledelsen - har klare og synlige værdier og holdninger, som formidles både i målsætninger, regler og i praktisk handling.

Afdelingsledere har et særligt ansvar for at sikre et godt psykosocialt arbejdsmiljø i deres afdeling. Det må derfor sikres, at lederne er i stand til at tage konflikter op og håndtere dem konstruktivt.

Som arbejdsmiljørepræsentant er det også vigtigt at være parat til at tale om problemet med den ansatte og dennes kolleger og medvirke til en løsning.

Gode links:

BFA Service - Turisme:

- "Psykisk arbejdsmiljø" - film, vejledninger, faktaark mm.
- "Hvor går grænsen?" - temaside med dialogfilm om seksuel chikane
- "Mobning" - film og materialer om forebyggelse af mobning

BFA Transport Service – Turisme Jord til Bord