

Anti-mobbepolitik

August 2021

I tilfælde af, at der forekommer mobning på vores skole, er vores retningslinjer følgende:

- Alle, ledelse såvel som medarbejdere, har et ansvar for og pligt til at gribe ind, hvis man overværer en situation, som kan karakteriseres som mobning. Man kan gribe ind i selve situationen, eller man kan rette henvendelse til nærmeste leder, AMR eller TR. Enhver henvendelse vil blive behandlet fortroligt
- Den enkelte medarbejder, som føler sig krænket og/eller chikaneret, opfordres til at sige fra. Det kan gøres direkte til den eller de personer, som udøver mobningen, eller til vedkommendes nærmeste leder, AMR eller TR
- Alle ledere, AMR, TR og medarbejdere er forpligtiget til at tage enhver henvendelse om mobning alvorligt og til at behandle den fortroligt
- Alle ledere, AMR og TR er forpligtiget til at tage ansvar for, at der i dialog med de involverede medarbejdere findes en løsning på problemet, samt til at følge op på de involverede medarbejdere efter en nærmere aftalt periode
- I de tilfælde hvor der er behov for det, er det muligt at benytte hjælp ude fra i form af ekstern rådgivning. Det kan både være til uddannelse i emnet eller personlige samtaler

Det kan være en god idé at føre dagbog over de krænkende handlinger. Det kan nemlig være svært at huske eller sætte ord på, når du skal fortælle om det til andre.

Hvad er mobning?

Konflikter på arbejdspladsen er ubehagelige. Mobning er dog værre end konflikter eller drillerier på arbejdspladsen.

Arbejdstilsynets definition på mobning lyder: "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. Der er først tale om mobning, når den person, som det går ud over, ikke er i stand til at forsvare sig selv tilstrækkeligt.

Mobning kan dog yderligere opdeles i konfliktmobning og rovmobning.

Der er tale om **konfliktmobning**, når en optrappet konflikt mellem to parter eskaleres til et punkt, hvor en af parterne får overhånden i den indbyrdes magtkamp. Dette kunne ske ved, at den ene part støttes af en kollega eller leder, eller fordi den mobbede part ikke længere er i stand til at forsvare sig grundet personlige forhold, sygdom eller sin egen position på arbejdspladsen.

Rovmobning hentyder til en særlig type af mobning, hvor mobberen føler, at den mobbede har brudt en uskreven regel - en norm - på arbejdspladsen eller at den mobbede er anderledes som følge af seksualitet, etnicitet, køn eller adfærd. Denne type mobning kan have den effekt, at de andre kolleger begynder at bagtale personen eller ligefrem nægter at hjælpe den mobbede.

Mobbepbehandling

Mobning består af forskellige krænkende handlinger. Der er ikke en bestemt definition på, hvad en krænkende handling eller mobbebehandling er. Men eksempler på mobbebehandling er:

- Tilbageholdelse af information
- Sårende bemærkninger
- Angreb mod personer eller kritik af deres privatliv
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering eller umyndiggørelse fx. på grund af alder, udseende, adfærd, køn, seksualitet eller etnicitet
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Ignorering

Hvor og hvornår

Mobning kan foregå i arbejdsrelaterede situationer i arbejdstiden, men også i samarbejdsrelaterede situationer og sociale arrangementer, som f.eks. personalefester på skolen. Man har som medarbejder i alle tilfælde pligt til at gribe ind og melde det som mobning.