

Politik for mobning, overgreb og chikane

Alle arbejdspladser burde være fri for alle typer af mobning, chikane og overgreb af enhver art og ** er ingen undtagelse. Det er ** erklærede politik at behandle den slags sager yderst seriøst. Denne skrivelse er en opsummering af ** politik for seksuelle overgreb, mobning og chikane, en politik som vi følger nøje og til stadighed reviderer i forhold til aktuelle og eventuelle yderligere tiltag.

** politik på området har som målsætning at give alle ansatte, frivillige, kunstnere som administrativt og teknisk ansatte, redskaber til at imødegå handlinger, som vi ikke ønsker på vores arbejdsplads. Her gør vi helt klart, hvilken opførsel vi absolut ikke tolererer, og hvordan vi konkret vil behandle alle meldinger om overgreb, mobning og chikane på **.

Det vores holdning, at vores politik ikke alene gælder fast- og løstansatte eller frivillige ved **, men allerede er gældende fra rekrutteringen påbegyndes, uanset om man senere skulle blive tilknyttet eller ansat ved ** eller ej.

Hvis nogen som arbejder for eller er ved at blive rekrutteret til ** har noget at anmelde eller gøre os opmærksomme på i denne sammenhæng, kan de efter eget valg kontakte enten ** [administrationschef, produktionschef, arbejdspladsens tillidsrepræsentant] eller en anden repræsentant fra ** AMU.

- Du har til enhver tid krav på, at dit arbejde på eller rekruttering til ** sker i et arbejdsmiljø fuldstændig fri for nogle former for chikane, mobning og overgreb.
- Det er til hver en tid din ret at anmelde, hvis du oplever noget, som gør, at du føler dig krænket eller utilpas. Det er ** pligt at skabe en rekrutteringsproces og arbejdsplads uden nogen former for overgreb, mobning eller chikane.
- Hvis noget gør dig utilpas, har du ret til at bede om at få det stoppet.
- Hvis andre opfatter det anderledes, betyder det ikke, at du opfatter noget forkert. Det er, hvad der får dig til føle dig utilpas, som betyder noget.
- Du skal aldrig føle dig dårligt behandlet efter at have indgivet en formel eller uformel klage over overgreb, mobning eller chikane. Heller ikke selvom det ikke resulterer i en formel handling mod en anden person.
- Du skal ikke kunne føle dig utilpas ved at bede andre om at behandle dig med respekt. Hvis du udtrykker bekymring eller utilpashed over noget, er det naturligt at

forvente, at kollegaer og samarbejdspartnere prøver at tilpasse deres handlinger eller tale for at undgå dette.

- Vi ønsker, at du føler dig så værdsat, at du kan arbejde uden bekymringer. Men vi er også klar over, at det ikke altid er nemt. Derfor har du også ret til at forvente hjælp fra din arbejdsleder, din organisations administrationschef eller AMU-repræsentanter, hvis der skulle opstå situationer, som skal afhjælpes, så du ikke bliver eller føler dig forulempet uanset, om det er større eller mindre sager.
- Vi vil altid behandle det, du meddeler os, ud fra det udgangspunkt, at det du fortæller, er sandt.
- Du vil ikke på nogen måde blive kritiseret for at rejse spørgsmål og sager, som andre finder irrelevante eller trivielle. Hvad du finder acceptabelt og uacceptabelt, er noget du, og ikke andre, afgør.
- Du har ret til at rejse sager både i fortrolighed og anonymt.
- Hvis vi finder sager om seksuel chikane, mobning eller overgreb, som er seriøse, vedvarende eller bliver gentaget trods italesættelse, vil det uanset ansættelsesniveau medføre, at * * vil indlede disciplinære sager, som kan medføre advarsler, bortvisning eller opsigelse afhængig af forholdet for den enkelte sag. AMU skal derved altid i anonymiseret form informeres om, at en sag er blevet fremlagt til videre undersøgelse. Hver sag vil af samme grund formelt blive behandlet af * * ledelse med efterfølgende seriøs undersøgelse af sagen, hvis nødvendigt med * * bestyrelse som ansvarlige instans. Dette vil ske også selvom chikanen, mobningen eller overgrebet har fundet sted tidligere.