

Politik vedr. krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og vold

For medarbejdere

Indledning

Krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane samt både fysisk og psykisk vold er uforenelig med et godt arbejdsmiljø og i strid med arbejdsmiljølovgivningen og skolens personalepolitik.

Formål

Formålet med denne politik er at forebygge og beskytte medarbejdere mod krænkende handlinger i relation til arbejdet, fordi disse kan have fysiske og psykiske konsekvenser. Centralt er at sikre et godt arbejdsmiljø med fokus på dialog med de involverede parter.

Definitioner

Der er tale om krænkende handlinger, når en person groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende.

Krænkende handlinger er således en samlet betegnelse for grov adfærd, mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på. Adfærden skal opfattes som nedværdigende for den udsatte, uanset om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et ønske om at krænke. Det er den udsatte persons oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

Der kan være tale om enkeltstående grove krænkende tilfælde, krænkende handlinger, der har en vis varighed og hyppighed eller en kombination heraf. Der kan også være tale om krænkende handlinger selvom disse ikke er af grov karakter, men står på over længere tid.

Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan fx omfatte:

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse, fjendtlighed eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Nedvurdering af ansattes job, arbejdsindsats eller kompetence
- Krænkende telefonsamtaler eller krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier

- Ubehageligt drilleri
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

Krænkende handlinger i form af mobning, herunder digital mobning

Der er tale om mobning, når en person over længere tid eller gentagne gange på grov vis udsætter en anden person for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende, og ikke er i stand til at forsvare sig effektivt mod.

Det, der endvidere adskiller mobning fra andre måder at krænke på, er, at det ofte er den eller de samme personer eller grupper af personer, der systematisk udsættes for de krænkende handlinger. Ligesom det ofte er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger.

Særligt om seksuel chikane

Krænkende handlinger kan forekomme som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Berøringer og opfordringer til seksuelt samkvem.
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Forespørgsler om seksuelle emner.

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

Særligt om fysisk og psykisk vold

Ved arbejdsrelateret vold forstås, at en person udsætter en ansat for fysisk vold i form af angreb mod legemet eller for psykisk vold i form af trusler.

Eksempler på psykisk vold:

- Mundtlige eller skriftlige trusler mod privatliv, sikkerhed eller arbejdssituation.
- Trusler kan også udtrykkes nonverbalt, fx med gestik eller med tegninger.

Forebyggelse

AACG er en skole med korte afstande og gode relationer mellem både ansatte og elever. Krænkelserpolitikken skal ses som en del af at opretholde disse gode relationer, og det forventes, at alle ansatte og elever er bekendte med krænkelserpolitikken eller tilsvarende dokument for eleverne.

Med udgangspunkt i de opstillede definitioner har skolen klare holdninger til krænkende handlinger: Skolen tolererer ikke krænkende adfærd og forventer, at alle medarbejdere på skolen deltager i arbejdet med at forebygge og bekæmpe krænkende adfærd.

Behandling af sager

Hvis der opstår en situation, hvor en ansat selv oplever krænkende handlinger, siger man fra, hvis man har mulighed for det og er i stand til det.

Hvis ansatte oplever, at andre udsættes for krænkende handlinger, har de pligt til at reagere.

Hvis det ikke er muligt at sige fra eller det ikke løser problemet, går man til ledelsen alternativt sin arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant. Man kan også henvende sig til sin faglige organisation eller andre, man har tillid til.

Ledelsen overtager herefter sagen.

Situationen håndteres af ledelsen med afsæt i nedenstående tiltag:

- Ledelsen undersøger henvendelsen konkret og behandler dem hurtigst muligt
- Henvendelsen bør være underbygget af udførlige oplysninger, herunder henvisning til eventuelle vidner til situationen. Udsagn herfra indhentes efterfølgende om nødvendigt.
- Alle de involverede parter har ret til en saglig og fair behandling
- TR eller AMR inddrages i det omfang, det er nødvendigt
- Tilbud om støtte og opfølgende samtaler til involverede ansatte.
- Det kan blive nødvendigt at inddrage ekstern bistand, fx til at undersøge konkrete tilfælde, hvor der ikke er vidner til situationen. Den eksterne bistand kan eventuelt også benyttes i forbindelse med fremtidig forebyggelse.