

Retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane - tillæg til personalepolitik

Indhold

1. Indledning.....	1
2. Forebyggelse af krænkende adfærd.....	2
3. Hvad er krænkende adfærd.....	2
4. Hvem har ansvaret for håndtering af krænkende adfærd?.....	3
5. Handleplan ved oplevelse af krænkende adfærd	4

1. Indledning

Nyborg Gymnasium har en personalepolitik, der skal understøtte en arbejdsplads og skolekultur præget af mangfoldighed og værdier som tolerance, fællesskab og gensidig respekt. Der skal være plads til, at alle kan være og lære på forskellige måder, og kulturen på Nyborg Gymnasium skal være præget af høj trivsel, tryghed og arbejdsglæde både blandt medarbejdere og elever.

Nærværende retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd er et tillæg til Nyborg Gymnasiums personalepolitik.

Nyborg Gymnasium har ingen tolerance over for mobning, seksuel chikane og andre adfærdsformer, som krænker medarbejdere og elever. Krænkende adfærd er ydmygende og skaber et ubehageligt arbejdsklima, som skolen ikke accepterer. Alt arbejde og undervisning finder sted i et ligeværdigt samarbejde og grundlaget for et godt samarbejde er, at elever og medarbejdere respekterer hinanden og holder en ordentlig omgangstone. Alle medarbejdere, elever og ledere skal fremme en kultur, som bygger på inklusion og respekt.

Medarbejdere, elever og ledere har altid ret til at sige fra over for handlinger eller udtalelser, som de oplever som krænkende adfærd, mobning eller seksuel chikane, uden at det får konsekvenser for deres studie- og arbejdsliv på Nyborg Gymnasium. Hvis der alligevel opstår problemer i det psykiske arbejdsmiljø, skal disse håndteres hurtigt.

Ledere og medarbejdere skal have et stærkt fokus på at forebygge og modvirke, at krænkende adfærd finder sted og på at minimere følgevirkningerne, hvis sådanne hændelser alligevel opstår.

Selvom nærværende retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd er et tillæg til Nyborg Gymnasiums personalepolitik, omtaler retningslinjerne også eleverne, fordi den krænkende adfærd også kan finde sted fra medarbejder til elev eller fra elev til

medarbejder. Situationer, hvor der finder krænkende adfærd sted mellem elever, håndteres og sanktioneres i overensstemmelse med skolens studie- og ordensregler: [Studie- og ordensregler, afsnit 5](#)

2. Forebyggelse af krænkende adfærd

En stærk samarbejdskultur, gode kollegiale relationer og et imødekomende arbejdsmiljø med plads til dialog og åben samtale om personlige grænser er vigtigt i forebyggelsen og håndteringen af krænkende adfærd. Ledelsen skal i tæt samarbejde med skolens samarbejdsudvalg (SU), arbejdsmiljøorganisation (AMO) og tillidsrepræsentanterne (TR) understøtte og sikre en vedvarende drøftelse af arbejdsmiljø og en bæredygtig kultur. Udgangspunktet for drøftelserne er bl.a. løbende undersøgelse af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. På Nyborg Gymnasium er undersøgelsen af den Professionelle kapital, der gennemføres hvert andet år, central for udviklingen af skolens kultur. AMO og TR er ansvarlige for gennemførelse af undersøgelsen, og den HR-ansvarlige leder og SU inddrages i efterbehandling af undersøgelsen.

Samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøudvalg og ledelse skal godkende, sikre drøftelse af og vedligeholde nærværende retningslinjer. Det sker hvert andet år i forbindelse med revision af skolens personalepolitik.

3. Hvad er krænkende adfærd?

Krænkende adfærd kan udøves af og mellem ledere, medarbejdere og elever, men kan også udøves af f.eks. eksterne samarbejdspartnere eller andre besøgende på Nyborg Gymnasium.

Krænkende adfærd betyder, at et andet menneskes værdighed krænkes, og krænkelsen kan være af både fysisk og psykisk art. Krænkende adfærd er også krænkelser med baggrund i f.eks. etnicitet, religion, køn, seksualitet, alder eller handicap. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de, der oplever krænkelsen, og det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er den enkeltes oplevelse af at have været udsat for krænkende adfærd, der er udgangspunktet.

Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle.

Nedenfor følger en række eksempler på uacceptabel adfærd. Bemærk, at disse netop er tænkt som eksempler, og opregningen derfor ikke er udtømmende. Se evt. Arbejdstilsynets vejledning vedr. krænkende handlinger for yderligere eksempler på uacceptabel adfærd: [At-vejledning 4.3.1-1](#)

Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan være:

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af medarbejders privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fysiske overgreb eller trusler herom

- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af medarbejders job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Ubehagelige drillerier

3.1 Særligt om mobning

At blive mobbet betyder, at man i forbindelse med sit arbejde – regelmæssigt og over tid – udsættes for ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling fra én eller flere personers side, sådan at man oplever, at det er svært at forsvare sig. Mobning kan forekomme i både fysisk, verbal og skriftlig form – herunder elektronisk form. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller som enkeltstående konflikter, er ikke mobning.

3.2 Særligt om seksuel chikane

Krænkende handlinger kan også være af seksuel karakter og defineres dermed som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er enhver form for uønsket verbal, nonverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller virkning at krænke en persons værdighed, det kan f.eks. være:

- Uønskede berøringer af seksuel karakter
- Uønskede opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjöfle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale

I situationer, hvor en medarbejder, en elev eller en leder finder fysisk berøring nødvendig, f.eks. i forbindelse med, at en person skal trøstes, eller hvis berøring er nødvendig, f.eks. hvis en elev skal lære en bevægelse i idrætsundervisningen, er der ikke tale om seksuel chikane. Det er god skik at spørge vedkommende først.

4. Hvem har ansvaret for håndtering af krænkende adfærd?

Lederen og medarbejdere skal i fællesskab skabe rammerne for et arbejdsmiljø med en god omgangstone, hvor krænkende adfærd ikke opstår. Hvis der alligevel opstår problemer med krænkende adfærd, skal disse håndteres hurtigt. Når man får kendskab til krænkende adfærd, skal man være opmærksom på, at der er flere parter i sagen, som alle har krav på at blive behandlet med omtanke, respekt og i fortrolighed.

4.1 Ledelsens ansvar

Ledelsen har ansvar for at forebygge krænkende adfærd ved at understøtte en kultur, hvor der kan tales åbent om de forskellige holdninger, oplevelser og forventninger, man kan have til hinanden på arbejdspladsen, og til hvad man opfatter som krænkende adfærd.

Hvis ledelsen får kendskab til en sag om krænkende adfærd, skal den straks påbegynde en afklaring af problemet og gribe ind, hvis nødvendigt. Ledelsen er ikke afhængig af at modtage en klage for kunne gribe ind i en sag om krænkende adfærd.

Når en sag opstår, skal rektor og nærmeste leder sikre, at der iværksættes en nærmere undersøgelse af sagen. Dette sker i fortrolighed og samarbejde med de berørte parter. På baggrund af undersøgelsen skal lederne træffe beslutning om, hvordan sagen skal

håndteres. Lederne skal kende til de eksisterende muligheder for, at de involverede parter kan få den fornødne hjælp og støtte.

4.2 Kollegaernes bidrag

Kollegerne skal udvise respekt for hinanden og udvise en ordentlig omgangsform. Kollegerne forventes generelt og via eksempelvis SU at bidrage med ideer og erfaringer, som aktivt kan medvirke til at forebygge krænkende adfærd.

Kollegaerne skal respektere den fortrolighed, der er behov for i konkrete sager. Konkrete sager er således ikke et fælles personaleanliggende.

4.3 Den enkelte medarbejders bidrag

At være blevet udsat for krænkende adfærd er aldrig den enkelte medarbejders skyld. Derfor vil enhver henvendelse fra en medarbejder, som oplever at blive udsat for krænkende adfærd eller oplever, at en kollega udsættes for krænkende adfærd, altid blive taget alvorligt.

Hvis man oplever at være blevet udsat for krænkende adfærd, bør man henvende sig til rektor og sin nærmeste leder, arbejdsmiljørepræsentanten eller TR. Hvis krænkelsen kommer fra nærmeste leder, henvender man sig til rektor, arbejdsmiljørepræsentanten eller TR. Hvis krænkelsen kommer fra rektor, henvender man sig til bestyrelsen.

4.4 Særligt omkring elever

Krænkende adfærd kan også opleves mellem medarbejdere og elever og mellem elever. Sådanne sager skal ligeledes behandles med omtanke og respekt for de involverede parter. Der påhviler medarbejdere et særligt ansvar i forhold til ikke at optræde krænkende overfor eleverne, men i stedet være en god rollemodel og vise vejen ift. anerkendende og respektfuldt samvær.

Klager fra elever over en medarbejder vil blive behandlet efter retningslinjer for behandling af skriftlige klager over medarbejdere, som fremgår af Nyborg Gymnasiums ABC for elever: [Elev ABC](#).

Elever, hvis adfærd anses som krænkende, vil blive behandlet med udgangspunkt i nedenstående handleplan og sanktionernes i overensstemmelse med skolens studie- og ordensregler: [Studie- og ordensregler, afsnit 5](#)

5. Handleplan ved oplevelse af krænkende adfærd

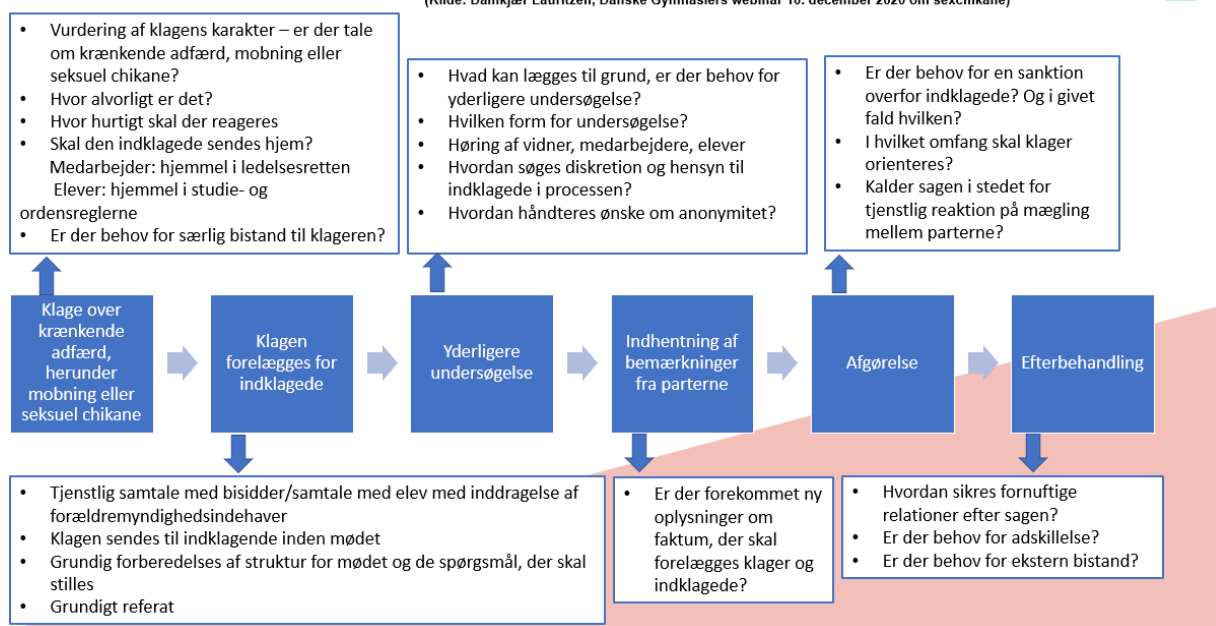
- Ved oplevelse af krænkende adfærd rettes henvendelse til rektor og nærmeste leder. Rektor og nærmeste leder (i nedenstående: ledelsen) undersøger sagen nærmere. Det ligger i den forbindelse ledelsen på sinde, at alle involverede parter behandles lige og respektfuldt, og at alle sagsbehandlingsskridt håndteres sagligt. Hvis der skal træffes en formel afgørelse, håndteres sagen i overensstemmelse med de forvaltningsretlige sagsbehandlingsregler om høring, begrundelse og evt. klagevejledning
- Klager gøres opmærksom på, at klagen ikke kan behandles anonymt
- Ledelsen overvejer indledningsvis og senere i processen, om klager skal tilbydes ekstern psykologbistand via skolens Falck Healthcare-ordning

- Afhængigt af situationens alvor og karakter overvejer ledelsen, om indklagede skal fritages for tjeneste, imens sagen undersøges nærmere
- I første omgang forelægges sagen for indklagede. Sagen kan ikke holdes hemmelig for indklagede, men klager vil altid blive orienteret, hvis ledelsen som en del af undersøgelsen finder det nødvendigt til at inddrage vidner
- Ledelsen vurderer, efter at have hørt de involverede parter, om det er nødvendigt at iværksætte yderligere undersøgelse, hvilket de involverede parter i givet fald orienteres om
- Når undersøgelsen er tilendebragt, vurderer ledelsen, hvorvidt det passede, skal have ansættelsesretlige konsekvenser og/eller om eleven skal sanktioneres. Endelig kan udfaldet også være at der iværksættes en mæglingsproces
- Afslutningsvis iværksættes handlinger i forhold til sagens efterbehandling: hvordan sikres fornuftige relationer efter håndtering af sagen, og er der behov for yderligere tiltag

Nedenstående oversigt giver et overblik over Nyborg Gymnasiums handleplan ved krænkede adfærd, herunder mobning og sexchikane:

Handleplan ved håndtering af krænkende adfærd

(Kilde: Damkjær Lauritzen, Danske Gymnasiers webinar 10. december 2020 om sexchikane)



(NG090521)