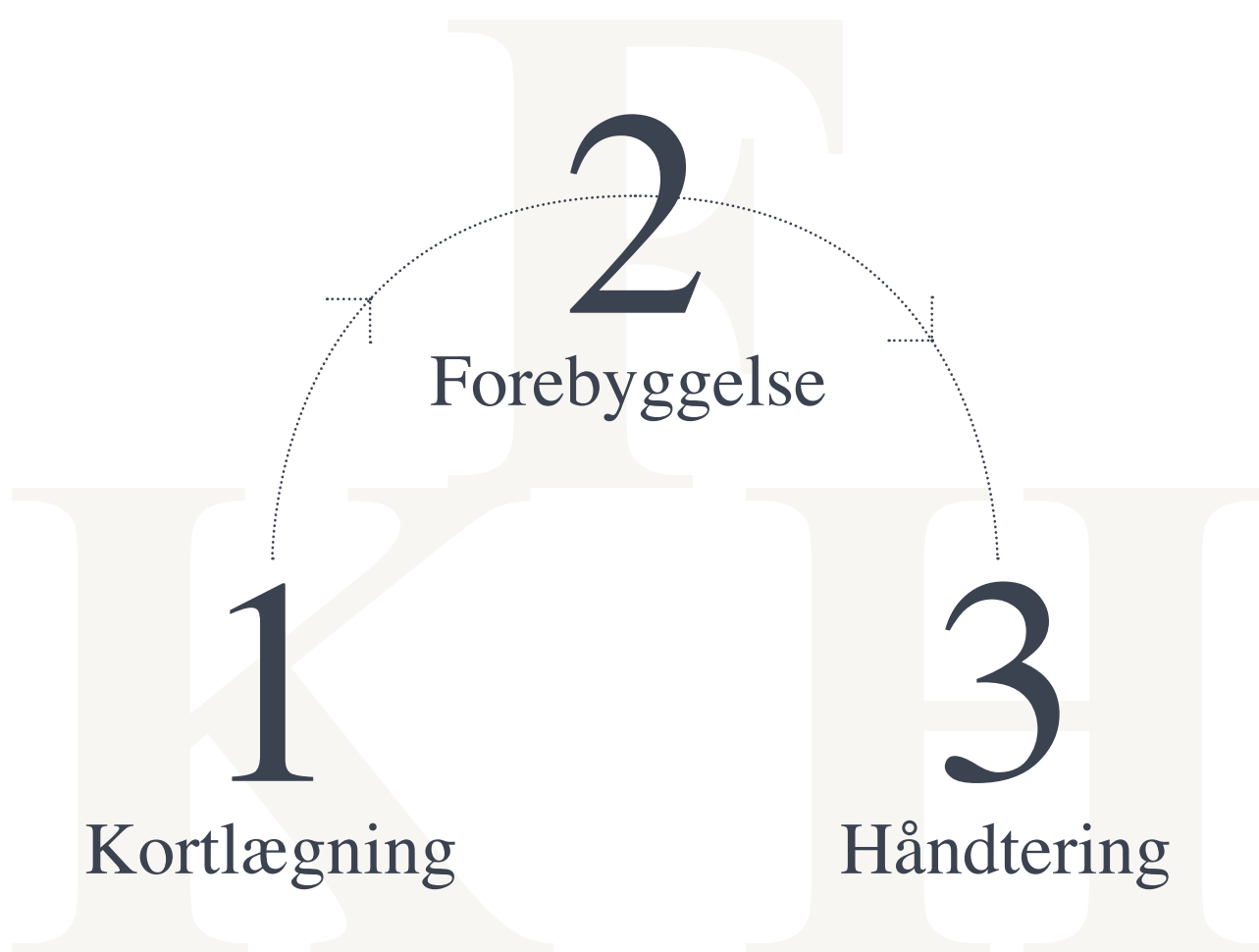


Inspirationsmateriale om krænkelser

(fra kolleger og ledere)



Indhold:

Reglerne kort fortalt.	3
Hvad er krænkende handlinger og seksuel chikane	3
Kortlægningen af krænkelser i arbejdspladsvurderingen	3
Samarbejdet om at forebygge krænkende handlinger og seksuel chikane	4
Skolens håndtering af krænkelser.	4
De tillidsvalgte roller ved konkrete henvendelser	5
Anmeldelse af krænkende handling som en arbejdsskade	5

Reglerne kort fortalt

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen skal arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, således det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt. Det indebærer også, at ansatte ikke skal udsættes for krænkende handlinger.

Regler i samarbejdsaftalen, som er en del af overenskomsten, betyder, at skolen skal fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejderen ikke udsættes for krænkelse for eksempel mobning og (sex)chikane fra kolleger og ledere.

Skolen har derfor pligt til at forebygge krænkelse og krænkende handlinger mellem kolleger og mellem medarbejdere og ledere på skolen.

Bemærk, at krænkende handlinger fra andre end ansatte på skolen (elever, forældre mv.) skal håndteres anderledes. Se mere [her](#).

Hvad er krænkende handlinger og seksuel chikane

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

Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er den krænkedes oplevelse af de krænkende handlinger, der er central, ikke den krænkendes intention.

Krænkende handlinger i relation til arbejdet omfatter for eksempel:

- tilbageholdelse af nødvendig information
- sårende bemærkninger, ubehagelige drillerier eller latterliggørelse
- usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- krænkende skriftlige meddelelser, sms, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning

Krænkende handlinger dækker som betegnelse også mobning og chikane, herunder seksuel chikane.

Særligt om seksuel chikane

Krænkende handlinger kan også forekomme som *seksuel chikane*.

Seksuel chikane kan for eksempel være:

- uønskede berøringer
- uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- sjofle vittigheder og kommentarer
- uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- uønsket visning af pornografisk materiale.

Seksuel chikane defineres som en seksuel handling eller opmærksomhed, som den, der bliver udsat for dette, ikke ønsker og derfor finder ubehagelig.

Kortlægning af krænkelse i arbejdspladsvurderingen

Kortlægning af arbejdsmiljøet i forbindelse med den almindelige arbejdspladsvurdering på skolen bør forholde sig til, om der er ansatte, som oplever krænkende handlinger og seksuel chikane fra kolleger og ledelse på skolen.

Arbejdsmiljøorganisationen skal være opmærksom på, at krænkelse og chikane ofte **ikke** kommer frem, når man ved kortlægningen kan identificere den ansatte.

Samarbejdet om at forebygge krænkende handlinger og seksuel chikane

Skolens arbejdsmiljøorganisation og samarbejdsudvalg skal i samarbejde formulere en klar politik, som sikrer forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger og seksuel chikane. Det samme gælder skoler uden samarbejdsudvalg, hvor ledelsen og de tillidsvalgte skal formulere en politik. Der er en række initiativer, som kan forebygge krænkende handlinger og seksuel chikane.

- fælles og velkendte normer og værdier for den adfærd, som ansatte og ledere forventes at udvise, og den adfærd, som ikke tolereres. *Frie Skolers Lærerforenings undersøgelse om risikoen for seksuel chikane på det frie skoleområde viser, at en klar udmelding fra ledelsen om normer og værdier, som tager afstand fra seksuel chikane, betyder færre krænkelser på skolen.*
- klare retningslinjer for de ansattes ansvarsområder og klare forventninger i forhold til de ansatte.
- uddannelsesmæssige initiativer, som sikrer, at ledelsen og eventuelt nogle af de ansatte har kompetence til at håndtere krænkende handlinger, herunder seksuel chikane. Det kan ske ved at øge kompetencen i forhold til arbejdsmiljøarbejde, konflikthåndtering og kommunikation.
- klare retningslinjer for konflikthåndtering, herunder hvordan og hvornår der mægles i konflikter.

Skolens håndtering af krænkelser.

En god politik indeholder initiativer til forebyggelse og en beskriver retningslinjer for håndtering af krænkende handlinger og seksuel chikane (kan være i form af en handleplan eller beredskabsplan).

Denne del af politikken bør indeholde:

- klare retningslinjer for, hvordan de ansatte forholder sig, hvis der forekommer eller opstår mistanke om krænkende handlinger, herunder seksuel chikane på arbejdet.
- klare retningslinjer for, hvor de ansatte kan klage og få rådgivning i tilfælde af, at de udsættes for krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Det bør også være klart, hvordan den ansatte skal henvende sig, hvis en leder er en del af problemet.
- beskrivelse af, hvordan ledelse og ansatte kan samarbejde for at skabe arbejdsmiljø, hvor det er trygt at informere om krænkende handlinger.
- klare retningslinjer for, hvordan man støtter og hjælper ansatte, der er blevet syge pga. krænkende handlinger
- klare regler for sanktioner over for uacceptabel adfærd – herunder krænkende handlinger og hvis det skulle ske også falske anklager.

Når skolen får oplysninger om krænkende handlinger, skal skolen ved en nærmere undersøgelse afdække de faktiske handlinger og de involverede personers opfattelse af disse. Skolen skal dog bestræbe sig på at håndterer sagerne med diskretion af hensyn til alle de involverede personer.

De tillidsvalgtes roller ved konkrete henvendelser

Som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant skal du støtte din kollega, som føler dig dårligt behandlet. Du kan også komme til at skulle støtte kolleger, som føler sig eller bliver uretmæssigt anklaget for krænkende handlinger, herunder seksuel chikane.

Arbejdsmiljørepræsentanten vil have fokus på at evaluere skolens forebyggelsestiltag, så gentagelser kan forebygges. For eksempel kan arbejdsmiljøorganisationen spørge sig selv, om det vil være relevant at se på skolens håndtering af konflikter, eller om der er andre forhold, som kræver opmærksomhed for, at undgå krænkelser på skolen. Dette forebyggende arbejde skal tillidsrepræsentanten også deltage i for eksempel ved at behandle emnet på et møde i samarbejdsudvalget.

Tillidsrepræsentanten kan af kollegerne blive bedt om at være bisidder til samtaler med skolens leder. Som tillidsvalgt kan du med fordel undlade at forholde dig til indholdet i anklagen og argumenterne. Du kan have fokus på, om retningslinjerne følges, og på, at skolen ikke drager forhastede slutninger. Du kan deltage som bisidder for den eller de kolleger, der ønsker, at du deltager på deres individuelle samtaler med skolens ledelse.

Du kan i samarbejde med ledelsen sikre, at en kollega, der får brug for ekstern hjælp, får mulighed for at tale med en psykolog.

Opstår der rygter, skal du gøre skolen opmærksom på, at det er skolens ansvar at imødegå disse rygter.

Vælger skolens ledelse, at sagen skal afsluttes med sanktioner over for et af dine medlemmer, kan du tilbyde din hjælp og henvise medlemmet til Frie Skolers Lærereforenings konsulenter.

En sag kan nogle gange afsluttes med en fælles forståelse for eksempel i de tilfælde, hvor der var tale om misforståelser, eller hvor det bliver tydeligt, at for eksempel kollegaens hensigt ikke var at såre nogen. Kolleger, som skal fortsætte samarbejde efter sagens afslutning, vil i langt de fleste tilfælde have brug for ekstern hjælp til at fortsætte og udvikle et godt samarbejde. Det kan du som tillidsrepræsentant påpege på vegne af dine medlemmer, hvis de ønsker det.

Du kan som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant opleve, at det er svært at håndtere disse sager, fordi det handler om to medlemmer eller to kolleger.

Du kan som tillidsrepræsentant være bisidder til parternes individuelle samtaler med skolens leder, men bør overveje, om det er muligt for dig at støtte begge parter i en eventuel fælles samtale med skolens leder. Du kan være tæt samarbejdspartner med en af dine kollegaer og kan befinde dig i en slags loyalitetskonflikt i en sådan sag. Du kan drøfte din rolle med en konsulent fra Frie Skolers Lærereforening, så de konkrete forhold kan indgå i vurderingen af, hvordan du bedst hjælper dine kolleger.

Anmeldelse af krænkende handling som en arbejdsskade

Krænkende handlinger og chikane kan medføre en arbejdsskade enten i form af en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom.

Læs mere om arbejdsskader [her](#) – og henvis din kollega til konsulenterne Frie Skolers Lærereforening, når det skal vurderes, om der er tale om en arbejdsskade.

Frie Skolers Lærereforenings materiale er tænkt som inspiration til de tillidsvalgte. Skolen kan finde anvisninger på, hvordan skolen lever op til kravene i lovgivningen i Arbejdstilsynets vejledninger og branchevejledninger fra Branchefællesskaberne.
