

## Trivselspolitik – fokus på hvordan mobning, krænkelser og seksuel chikane forhindres

### Mål:

Målet med denne politik er at fremme et arbejdsmiljø, hvor en medarbejder ikke udsættes for krænkelser eller seksuel chikane fra andre kollegaer og ledere.

### Definition:

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.

Krænkende handlinger i relation til arbejdet omfatter for eksempel:

- Sårende bemærkninger, ubehagelige drillerier eller latterliggørelse
- 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
- Hvis man udsættes for negative reaktioner fra kolleger og ledere, hvis man overtræder bestemte uskrevne regler eller normer.

Seksuel chikane kan for eksempel være:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer rettet mod en enkelt person
- Uopfordrede forespørgsler om seksuelle emner
- Uønsket visning af pornografisk materiale

### Handleplan

Forebyggelse:

Arbejdspladsen ønsker at være medskabere af et miljø, der er præget af tillid til, at man kan sige svære ting til hinanden, uden at det skal opfattes som et angreb.

Alle medarbejdere skal have kendskab til, at arbejdspladsen har denne politik – skal præsenteres for alle personalegrupper på arbejdspladsen. Der skal være mulighed for åben dialog om indholdet, og politikken kan justeres til.

**Tiltag:**

Alle medarbejdere skal i skolens APV have mulighed for at angive, om de har været udsat for krænkende handlinger eller seksuel chikane fra andre kollegaer eller ledere.

AMR'erne er ansvarlig for, at denne politik præsenteres for alle medarbejdere.

Hvis man udsættes for krænkende handlinger eller seksuel chikane er det vigtigt, at man hurtigt får hjælp til, at dette stoppes. Du skal altid rette henvendelse til AMR, hvis de ikke er involveret i disse handlinger. Du kan også rette henvendelse til nærmeste leder, hvis nærmeste leder, ikke er involveret i disse handlinger. Hvis ikke du kan gå til en af ovennævnte personer, kan du også gå til lederen over for din nærmeste leder.

Modtager AMR eller ledelse en henvendelse/klage på krænkende adfærd eller seksuel chikane, udarbejdes en handleplan i den enkelte sag i samarbejde mellem den krænkede, AMR og nærmeste leder. Krænkeren vil blive involveret i handleplanen.

Sanktioner vil være forskellig fra sag til sag, men overtrædelse af særlig grov karakter kan medføre bortvisning fra arbejdspladsen.