

Handlingsplan ift. krænkende handlinger på Allerød Gymnasium

1. Formålserklæring

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, accepteres ikke på Allerød Gymnasium.

Formålet med denne handlingsplan er at forebygge krænkende handlinger blandt ansatte og elever på skolen samt i situationer uden for gymnasiets område, hvor elever og ansatte kan blive identificeret med skolen. Handlingsplanen er også gældende i forbindelse med arrangementer, ekskursioner, stævner og rejser i ind- og udland.

Hvis der alligevel opstår tilfælde af krænkende handlinger, beskriver handlingsplanen desuden, hvem man skal henvende sig til.

Handlingsplanen er udformet, så den er i overensstemmelse med de personalepolitiske retningslinjer for opretholdelsen af et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

Krænkende handlinger af enhver art er uacceptabel adfærd på AG og kan føre til fx mundtlige eller skriftlige advarsler eller i grove eller gentagne tilfælde afskedigelse eller bortvisning.

2. Ledelsens ansvar og opgaver

Ledelsen forpligter sig til, i samspil med medarbejdere og elever, at fremme en kultur, der ikke blot ansporer til åben diskussion, men også bygger på inklusion og respekt.

Ledelsen skal sikre, at vi løbende drøfter, hvordan vi bedst forebygger og håndterer krænkende handlinger. Det sker bl.a. i forbindelse med APV, SU-møder og på møder mellem sikkerheds- og arbejdsmiljørepræsentanten samt i elevregi på møder mellem rektor og elevråd. Mindst en gang om året vil samarbejdsudvalget og sikkerheds- og arbejdsmiljørepræsentanten på møder i relation til det psykiske arbejdsmiljø drøfte, om handlingsplanen fungerer efter hensigten.

Ledelsen tager alle henvendelser alvorligt og håndterer alle henvendelser hurtigst muligt. Ledelsen har pligt til at gribe ind, hvis den bliver bekendt med, at der forekommer krænkende adfærd blandt elever eller ansatte.

Ledelsen forventer, at alle medarbejdere sætter sig grundigt ind i handlingsplanen og medvirker aktivt til, at den følges. Eleverne i 1.g orienteres fra ledelsens side af i skolens ordensregler i forbindelse med skolestart i august.

3. Definition på mobning og chikane

Allerød Gymnasium tager udgangspunkt i Arbejdstilsynets definition af krænkende handlinger. Det gælder således, at det i forbindelse med arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Om de krænkende handlinger indebærer en risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse, afhænger af grovheden, varighed og hyppighed af handlingerne.

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

dog kan være situationer, hvor en person har følt sig krænket, men hvor ledelsen vil konstatere, at der ikke er tale om en krænkende handling.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på.

Krænkende handlinger i form af mobning kan f.eks. være sårende bemærkninger, bagtalelse, usaglig fratagelse af ansvar og arbejdsopgaver eller usaglig nedvurdering af medarbejderes og elevers arbejdsindsats eller kompetencer.

Det kan desuden være seksuel chikane i form af f.eks. uønskede berøringer, uønskede opfordringer til seksuelt samkvem, uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner, sjofle vittigheder og kommentarer.¹

Nedværdigende adfærd og kommentarer, der har baggrund i race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse kan også være krænkende.

Eksemplerne er ikke udtømmende²

4. Hvor henvender du dig

Du kan henvende dig til en af følgende personer:

Ledelsen i form af rektor eller vicerektor. Medarbejderrepræsenter i form af tillidsmanden eller arbejdsmiljørepræsentanten.

Vær opmærksom på, at lederen kan have handlepligt i sager om krænkende handlinger og ikke kan garantere dig anonymitet. Lederen er opmærksom på, at der kan være flere parter i sagen, der alle har krav på at blive behandlet med omtanke og respekt.

Hvis du henvender dig til en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, kan det ske i fortrolighed.

5. Hvordan håndteres sager

Ledelsen udøver diskretion over for alle implicerede personer samt undersøger og behandler alle konkrete klager/ episoder hurtigst muligt. Alle involverede parter har ret til en saglig og fair behandling.

Alle parter - herunder eventuelle vidner - inddrages, og der iværksættes en upartisk undersøgelse, der kan involvere AMR eller TR. Alle involverede parter herunder eventuelle vidner – beskriver det faktiske hændelsesforløb.

Ledelsen tager initiativ til, at relevante personer inddrages, som i særlige tilfælde kan undersøge konkrete forløb, gennemføre støttesamtaler/ psykisk førstehjælp eller sikre fremtidig forebyggelse. Det kan fx være fagforeningen eller eksterne psykologer mv.

¹ En definition kan findes i Ligebehandlingslovens §1, stk. 6 ” Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for **uønsket** verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner **med det formål eller den virkning** at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima”

² <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/#3-Kr%C3%A6nkende-handlinger-i-form-af-mobning> – opdateret nov. 2020

Ledelsen kommunikerer ud i fælles fora i det omfang, som er muligt og relevant samt tilladt inden for personaleretslige regler og persondataloven.

I forbindelse med evt. Sygemeldinger arbejdes med en langsom og skånsom tilbagekomst til arbejdspladsen

6. Information og oplæring af ansatte

Handlingsplanen er tilgængelig for alle medarbejdere på skolens intranet

Mindst en gang om året tager en ledelsesrepræsentant fra SU emnet "krænkende handlinger" op på et personalemøde/temamøde for alle medarbejdere, hvor der orienteres om handlingsplanen, og hvor medarbejderne har mulighed for at komme med kommentarer og input til planens indhold. Nyansatte medarbejdere orienteres af ledelsen om handlingsplanen som et led i deres introduktionsforløb, hvor handleplanen indgår i "velkomstmappen".

7. Evaluering og revision af handlingsplanen

Planen evalueres mindst en gang om året i SU.

Ved evalueringen skal der lægges vægt på følgende emner:

- Fungerer planen efter hensigten, eller er der behov for justeringer?
- Forebygger vi i tilstrækkeligt omfang?
- Er der sket organisatoriske ændringer, som gør, at handlingsplanen skal revideres?
- Er der behov for at gøre mere for at synliggøre planen over for medarbejderne?
- Er der behov for eller ideer til at gøre mere for at sikre, at planen følges?
- Er der behov for f.eks. kompetenceudvikling af medarbejdere, ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter?

8. Ikrafttrædelse

Planen er drøftet på SU møde februar 2021 og træder i kraft den 1. marts 2021