

Politik til forebyggelse og håndtering af krænkelser, chikane, mobning og vold

På Campus Bornholm er god trivsel og gensidig respekt, forudsætningerne for, at vi kan skabe sunde arbejds- og læringsmiljøer for alle ansatte, elever, kursister og gæster af huset.

Vi accepterer derfor ingen former for krænkende adfærd, som i nærværende politik favner både mobning, chikane, seksuel chikane, vold, trusler om vold og diskrimination samt andre former for uønsket negativ adfærd.

Politikkens formål er derfor at belyse præventive tiltag samt at opstille retningslinjer og tydeliggøre konsekvenserne ved krænkende adfærd i regi af Campus Bornholm.

Præventive tiltag

Forebyggelse handler om at skabe et arbejdsmiljø/undervisningsmiljø, hvor der er en klar og fælles forståelse af, hvad der er acceptabel adfærd og hvordan overskridelse heraf håndteres.

Grundlæggende følger vi 3 spor:

- **Kortlægning:** Afdække i hvilket omfang krænkelser, chikane, mobning og vold forekommer.
- **Retningslinjer:** Sikre klare retningslinjer for, hvad der er acceptabel adfærd og hvordan sager håndteres.
- **Kommunikation:** Skabe kendskab til skolens principper.

Følgende principper er gældende ifm. forebyggelsen af krænkende adfærd på skolen:

- Alle ansatte skal være bekendt med krænkelspolitikken
- Ledelsen har ansvaret for at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø på skolen
- AMR, TR og ledere har fokus på krænkende adfærd blandt deres ansatte og kolleger
- Ledelsen kan samarbejde med og sørge for hjælp i form af professionel rådgivning fra ekstern psykologvirksomhed, når dette er nødvendigt

Retningslinjer i konkrete tilfælde af krænkende adfærd

- Alle ansatte deler et fælles ansvar for og pligt til at gribe ind, hvis man overværer en situation af krænkende karakter. Man kan selv gribe ind, eller underrette nærmeste leder, TR eller AMR. Alle henvendelser skal behandles fortroligt.
- Enhver medarbejder, som føler sig krænket har, hvis det er muligt, pligt til at sige fra. Dette gøres enten direkte til den eller de personer der optræder krænkende, eller til nærmeste leder, TR eller AMR.
- Vurderingskompetencen ligger hos ledelsen, der i samråd med AMR og/eller TR kan afgøre hvorvidt der er tale om en reel sag og hvordan den skal behandles.

- I første række forelægges klagen for indklagede. Henvendelsen må ikke holdes hemmelig for indklagede, og ledelsen vil orientere forurettede, hvis det findes nødvendigt at inddrage vidner, som led i undersøgelsesproceduren.
- Ledelse og AMR er forpligtet til at tage ansvar for, at der i dialog med de involverede parter findes en løsning, samt at følge op på denne.
- Arbejdsmiljøgruppen er forpligtet til at registrere hændelser og sende til arbejdsmiljøleder.
- I særlige tilfælde kan det være muligt for arbejdsmiljøgruppen at benytte professionel rådgivning fra ekstern psykologvirksomhed.

Konsekvens

Der skal være tydelige konsekvenser i forhold til den/de, der har udvist krænkende adfærd. Den konkrete konsekvens skal være proportionel med den udviste krænkende / voldelige adfærd. I yderste konsekvens kan krænkende / voldelig adfærd have ansættelsesretslige konsekvenser.

Krænkende adfærd mellem ulige parter er en skærpende omstændighed for den krænkende part.

Ledelsen kan vælge at sende en medarbejder hjem, mens sagen om krænkelse / chikane / vold undersøges.

Der skal til enhver tid i forløbet udvises diskretion/beskyttelse af de involveredes værdighed og privatliv. F.eks. må der ikke videregives oplysninger om sagen til uvedkommende.

Former for krænkende adfærd

Krænkende adfærd er uønsket adfærd, der har til følge, at et menneskes værdighed krænkes. Det drejer sig blandt andet om nedværdigende behandling af enkeltpersoner eller grupper.

Chikane/sexuel grænseoverskridende adfærd

Sexchikane er defineret flere steder i lovgivningen, som fx i ligebehandlingsloven §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.

Seksuel chikane er uacceptabel adfærd, både mellem lige og ulige parter (fx ledere, medarbejder, elever, kursister eller gæster af huset).

Eksempel:

- Fysisk (uønsket berøring, tilnærmelser eller nærgående fysisk kontakt)
- Verbal (fx seksuelle kommentarer eller tilnærmelser i skrift og billede)
- Visuel (fx forevisning af seksuelle billeder, lege, film, mimik eller bevægelser)

Ovenstående omfatter også brugen af sociale medier og andre digitale platforme

Det anbefales, at man som medarbejder er opmærksom på, om berøring er nødvendig i en given situation. Både i forhold til berøring af elever og berøring af ansatte. Det opfordres til, at man som medarbejdere ikke berører elever/kursister medmindre der er tale om en konkret fysisk instruks, der er et nødvendigt led i undervisningen.

Mobning

Vi definerer mobning som en eller flere personers systematiske forfølgelse af en anden med ondsindet drilleri over en periode, trusler, nedgørelse, bagtaleri eller vold. Mobning er adfærd, der over tid underminerer personers eller grupperes værdighed og selvrespekt.

Eksempel:

- Gentagne verbale eller mere subtile drillerier over længere tid
- Når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende

Vold/trusler om vold

Vold er defineret af Socialstyrelsen som "En handling eller trussel, der – uanset formålet – krænker, eller er egnet til at krænke, en andens persons integritet, eller som skræmmer, smerter eller skader personen."

Eksempel:

- Fysisk (slag, skub, spark, lussing eller anden for hårdhændet fysisk berøring)
- Psykisk (trusler, kontrol, isolering fra andre mennesker)
- Seksuel (seksuelt samvær under tvang eller anden uønsket seksuel handling)
- Materiel (ødelæggelse af materiale eller ejendele)
- Stalking (påtrængende kontakt eller overskridelse af en andens privatliv eller misbrug af personlige oplysninger)

Vold og trusler er et fælles problem, som vi har et fælles ansvar for at bekæmpe. Derfor har såvel medarbejdere som ledelse pligt til at støtte en ansat, som føler sig truet, chikaneret eller er blevet udsat for vold.

Hvis en ansat udsættes for vold eller trusler, er det derved også Campus Bornholm, som udsættes for hændelsen. Derfor kan skolen anmelde episoden til politiet.

Diskrimination

Diskrimination kan være nedladende adfærd eller adfærd, som på anden vis påvirker personer eller grupper negativt, f.eks. på baggrund af deres køn, alder, etnicitet, religion, politiske holdninger, seksuelle orienteringer, nationale, sociale eller etniske oprindelse eller andre personlige præferencer.

Eksempel:

- Direkte (udelukkelse, begrænsning eller forfordeling af en person begrundet i dennes køn, seksuelle orientering, hudfarve mm.)
- Indirekte (en praksis, som fører til udelukkelse, begrænsning eller fortrinsstilling af personer af et bestemt køn, seksuel orientering, hudfarve mm.)

Gode råd

3 opmærksomhedspunkter der hjælper til den hensigtsmæssige rammesætning af fx enesamtaler, særlige former for undervisning og mentorforløb mm.

- Det kan være særligt sårbart at være alene med en elev, så hvis det er hensigtsmæssigt og muligt kan man søge at sætte sig så man selv er synlig udefra
- Undgå fysiske berøringer af enhver art (fx skulderklap, kram mm.)
- Lad være med at kommentere på elevers udseende (fx fysik, hudfarve, påklædning mm.)

Den konkrete handlingsplan ved sager der omhandler krænkelser, chikane, mobning og vold ligger på vores intranet.

Godkendt i chefgruppen 14. maj 2025