Kolds politik om forebyggelse og håndtering af krænkelser for medarbejdere

Som arbejdsgiver skal vi forebygge og understøtte, at arbejdet er *sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt* i forhold til krænkende handlinger.

Krænkende handlinger kan opstå på alle arbejdspladser og i alle brancher, og med denne politik på Kold, vil vi formulere en klar politik om forebyggelse og håndtering.

Politikken er udarbejdet af medarbejdere, der bestrider tillidsposter som TR eller AMR i samarbejde med ledelsen på Kold.

Definition af krænkende handlinger

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

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

Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan fx omfatte:

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes 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 ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

Kilde; https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/

Håndtering/procedure

Krænkelser kan variere i grovhed. Hvis du som medarbejder oplever at blive udsat for krænkelser, skal du, afhængig af krænkelsens grovhed, først forsøge at løse situationen selv ved at gøre krænkeren opmærksom på, at du oplever dig krænket. Hvis dette ikke løser situationen, eller krænkelsen er grov, skal du straks rette henvendelse til din nærmeste leder. Hvis det er din leder, der krænker, skal du gå direkte til din leders leder. Du kan også vælge at kontakte din tillidsrepræsentant eller din arbejdsmiljørepræsentant.

På Kold håndteres et tilfælde af krænkende adfærd således:

- Lederen undersøger sagen i dialog med begge parter og med inddragelse af AMR eller TR. I samarbejde afdækker vi problemstillingen. Der kan hos begge parter blive tale om fritagelse fra tjeneste eller sygemelding.
- Alle parter inddrages, herunder eventuelle vidner. Der foretages en upartisk undersøgelse, hvor parterne beskriver det faktiske hændelsesforløb. Alle involverede skal opleve, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt.
- Lederen tilbyder i samarbejde med tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant begge parter den nødvendige hjælp, f.eks. i form af psykologhjælp.
- Lederen vurderer i samarbejde med TR og AMR, om krænkelsen skal have ansættelsesretlige konsekvenser for krænkeren. Dette vil bero på en konkret vurdering af blandt andet sagens omstændigheder og krænkelsens grovhed. De ansættelsesretlige konsekvenser kan være i form af advarsel, afskedigelse eller hjemsendelse.
- Ved begrundet mistanke om strafbare handlinger vil der som udgangspunkt ske politianmeldelse.
- Kolds Whistleblowerordning er også en mulighed, men ovennævnte er at foretrække først. Whistleblowerordningen er anonym og derfor sværere at håndtere

Hvis du er 3. part og føler dig krænket på andres vegne eller er vidne til episoder, som er krænkende, kontakter du en af parterne for at drøfte dine iagttagelser. Ved grovere iagttagelser, kan du vælge at inddrage AMR eller TR, og sammen kan I kontakte nærmeste leder.

Dette gælder også i de tilfælde, hvor tonen/kulturen i frokoststuen bliver grænseoverskridende og ” for meget”. Vi alle ved, at dette er subjektivt, men der skal med denne politik være rum og accept til at kunne sige fra.

For eleverne gælder det, at de skal gå til deres kontaktlærer, og hvis det handler om en lærer i forhold til en elev, skal eleven gå til lederen af uddannelsen. Dette står i studie- og ordensreglementet.

I tilfælde, hvor en elev krænker en lærer, er det lederen af uddannelsen, der efter ovenstående tager sig af sagen.

Godkendt i SU den 26. september 2023