

Politik om mobning/chikane/sexchikane

Det er meget vigtigt, at ingen elever eller medarbejdere på RES bærer rundt på oplevelser af mobning eller chikane, uden at vi i fællesskab agerer på det. Hvis en elev eller medarbejder føler sig mobbet eller krænket, eller oplever at andre elever eller medarbejder bliver det, er der flere måder at gøre opmærksom på problemet:

| Elev | Medarbejder |
|--|---|
| Eleven bør straks gå til sin familielærer med sin oplevelse. Hvis familielæreren er en del af problemet, skal eleven gå til efterskolens pædagogiske leder eller forstander med oplevelsen. Det er altid ledelsens ansvar at sikre trivsel og et godt undervisningsmiljø for alle. | Medarbejderen bør straks gå til sin nærmeste leder med sin oplevelse. Hvis lederen er en del af problemet, skal medarbejderen gå til efterskolens forstander med oplevelsen. Det er i første række ledelsens ansvar at sikre et godt arbejdsmiljø for alle. |
| Hvis eleven oplever det problematisk at gå til efterskolens pædagogiske leder og forstander, kan eleven enten: <ul style="list-style-type: none"> a) Kontakte en anden voksen på RES b) Kontakte mor/far/værge som herefter opfordres til at kontakte RES c) Kontakte Efterskolens formand d) Kontakte Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, whistleblower-ordningen på: https://www.uvm.dk/frie-fagskoler/tilsyn/whistleblower-ordning-for-frie-fagskoler | Hvis medarbejderen oplever det problematisk at gå til egen leder og forstander, kan medarbejderen enten: <ul style="list-style-type: none"> a) Kontakte TR b) Kontakte AMR c) Kontakte Efterskolens formand d) Kontakte Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, whistleblower-ordningen på: https://www.uvm.dk/frie-fagskoler/tilsyn/whistleblower-ordning-for-frie-fagskoler |

I det daglige mellem elever, elever og medarbejdere og mellem elever, medarbejdere og ledelse er respekt for mennesker og for menneskers forskelligheder et grundlæggende krav. Det gælder, hvad enten der er tale om forskelle i køn, baggrund, tro, seksuel orientering, holdninger eller andet.

RES tager fuldstændig afstand fra mobning og chikane – herunder chikane af seksuel karakter.

Arbejdstilsynet definerer mobning som:

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende og ikke er i stand til at forsvare sig effektivt mod disse handlinger. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Ligebehandlingsloven definerer seksuel chikane som:

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 kan være berøring, sjofle kommentarer eller vittigheder. Kendetegnende er, at det er en seksuel handling, som er ubehagelig og grænseoverskridende. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed.

Disse definitioner er vejledende og ikke nødvendigvis udtømmende. Mobning og chikane kan fx også godt finde sted ikke som handlinger, men som undladelser. En elev eller medarbejder, der føler sig mobbet/chikaneret, opfordres til klart og tydeligt at sige fra, og det skal respekteres.

| Elev | Medarbejder |
|---|---|
| Når en elev siger fra over for en anden eller flere elever eller voksen, skal det respekteres uanset om eleven selv mener, at der ikke er tale om andet end uskyldige handlinger eller sjove forhold. Ledelsen har ansvar for at stoppe mobningen. Der skal tages hånd om den krænkede elev med udgangspunkt i vedkommendes egne oplevelser. | Når en medarbejder siger fra over for en anden eller flere kollegaer, skal det respekteres uanset om kollegaerne selv mener, at der ikke er tale om andet end uskyldige handlinger eller sjove forhold. Lederen har ansvar for at stoppe mobningen. Der skal tages hånd om den krænkede medarbejder med udgangspunkt i vedkommendes egne oplevelser. |
| Elever har også et ansvar for aktivt at sige fra, stoppe og støtte elever de ser blive mobbet eller chikaneret. Det er ikke umiddelbart og selvstændigt bedømt en formildende omstændighed at påpege, at den pågældende elev ikke selv har sagt fra over for mobningen/chikanen. Det bør ved bedømmelsen af, om der foreligger mobning, sexchikane eller ej, heller ikke tillægges betydning, at der på efterskolen og blandt unge generelt er en "afslappet" eller "fri" omgangstone: <u>Omgangstonen på efterskolen eller blandt unge og voksne er ikke den enkelte elevs valg.</u> | Kollegaer har ansvar for aktivt at sige fra, stoppe og støtte medarbejdere de ser blive mobbet eller chikaneret. Dette ansvar gælder særligt for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Det er ikke umiddelbart og selvstændigt bedømt en formildende omstændighed at påpege, at den pågældende medarbejder ikke selv har sagt fra over for mobningen/chikanen. Det bør ved bedømmelsen af, om der foreligger mobning, sexchikane eller ej, heller ikke tillægges betydning, at der på arbejdspladsen generelt er en "afslappet" eller "fri" omgangstone: <u>Omgangstonen på en arbejdsplads er ikke den enkelte medarbejders valg.</u> |
| Hvis en mobbet eller krænket elev er i tvivl om, hvorvidt en henvendelse til familielæreren, ledelsen eller andre voksne på efterskolen vil have den ønskede effekt, kan eleven eller elevens forældre altid henvende sig til Styrelsen for Undervisning og Kvalitet via whistleblower-ordningen. | Hvis en mobbet eller krænket medarbejder er i tvivl om, hvorvidt en henvendelse til ledere eller kollegaer på arbejdspladsen vil have den ønskede effekt, kan medarbejderen altid henvende sig til Styrelsen for Undervisning og Kvalitet via whistleblower-ordningen. |

Dato 17.11.2020
(skal revideres ultimo 2020)

Joakim Philipsen
Forstander
Risskov Efterskole

