

# HANDLEPLAN NÅR MEDARBEJDERE UDSÆTTES FOR SEKSUELLE KRÆNKELSER

## Indledning

Med denne handleplan ønsker vi at sikre de ansatte mod uønsket og krænkende seksuel opmærksomhed.

Uønsket og krænkende seksuel opmærksomhed tolereres ikke på Gribskov Gymnasium uanset hvilken form, på hvilken måde og over for hvem, den udøves.

Som medarbejder har man ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Gribskov Gymnasiums værdigrundlag bygger bl.a. på kritisk respekt. Herved forstås, at alle på skolen forventes at udvise respekt for hinanden og sige til, hvis der forekommer adfærd blandt medarbejdere eller elever, som går ud over trivsel og læring.

### 1. Definition af uønsket og krænkende seksuel opmærksomhed

Seksuelle krænkelse kan være direkte og målrettede i form af mundtlige eller skriftlige bemærkninger, fysisk kontakt og kropssprog.

Seksuelle krænkelse kan også være mere indirekte, det vil sige mærkes af den krænkede, uden at krænkeren er sig bevidst, at han eller hun overskrider en andens grænse for seksuel opmærksomhed.

Det er krænkende, hvis en person ikke accepterer en andens afvisning af uønsket seksuel opmærksomhed.

Det er ikke sådan, at krænkeren og den krænkede nødvendigvis har samme opfattelse af, hvad der er krænkende adfærd.

### 2. Forebyggelse

Gribskov Gymnasium arbejder på alle fronter for at sikre medarbejderne et sundt og trygt arbejdsmiljø og forebygger seksuelle krænkelse ved følgende indsatser:

- Trivselsundersøgelser gennemføres årligt
- Arbejdsmiljøundersøgelser gennemføres jf. arbejdsmiljølovgivningen
- En velfungerende arbejdsmiljøorganisation
- Årlige medarbejder udviklingssamtaler
- Alle medarbejdere er orienterede om denne handleplan.

### 3. Krænkeren

Krænkeren kan være en elev, en kollega, en anden ansat på skolen, en ledelsesperson, et bestyrelsesmedlem eller rektor.

### 4. Således forholder en medarbejder sig, hvis han eller hun føler sig udsat for uønsket og krænkende seksuel opmærksomhed eller har kendskab til uønsket og krænkende seksuel opmærksomhed

Medarbejderen skal gå til rektor og redegøre for hændelsesforløbet. Hvis krænkeren er rektor selv, skal medarbejderen gå til Gribskov Gymnasiums bestyrelsesformand.

Som medarbejder kan man også anmelde seksuelle krænkelser via skolens whistleblowerordning, som er at finde på skolens hjemmeside:

<https://gribskovgymnasium.dk/da/om-skolen/whistleblowerordning/>.

Når rektor eller bestyrelsesformanden får en sådan henvendelse, skal hændelsesforløbet afdækkes. Det foregår ved en samtale mellem den krænkede medarbejder og rektor eller bestyrelsesformanden.

I den forbindelse vil den krænkede medarbejder blive bedt om at udfærdige en mundtlig redegørelse, som rektor eller bestyrelsesformanden skriver ned. Den skal godkendes af den krænkede medarbejder, så den kan forelægges krænkeren.

Sager om seksuelle krænkelser behandles altid med stor diskretion og i fortrolighed.

Behandling af sager om seksuelle krænkelser kan medføre følgende:

- Individuel samtale med krænkeren, der kan medbringe en bisidder.
- Individuel samtale med den krænkede medarbejder, der kan medbringe en bisidder.
- Tilbud til den krænkede medarbejder om terapeutisk behandling af en psykolog.
- Konfliktmægling, det vil sige en professionelt ledet samtale hvor både den krænkede medarbejder og krænkeren deltager. I denne forbindelse kan både den krænkede medarbejder og krænkeren medbringe bisidder. Afhængigt af krænkelserens grovhed aftales det videre forløb.
- I grove eller gentagne tilfælde iværksættes arbejdsretlige sanktioner, og der kan gennemføres en politianmeldelse. Hvis der er foretaget politianmeldelse, er konfliktmægling ikke en mulighed.
- Ved sager om deling af billeder og tekst af seksuel karakter på sociale medier kontakter rektor eller bestyrelsesformanden politiet med henblik på at afdække om det er en politisag, eller om skolen skal tage initiativ til, at det krænkende indhold omgående fjernes.

#### **5. Krænkerens rettigheder**

Den person, som beskyldes for krænkende adfærd, skal behandles værdigt, beskyttes af tavshedspligten og omgærdes af diskretion.

Den pågældende skal have fuld mulighed for at fremføre sin beskrivelse og forklaring af hændelsesforløbet og fremføre synspunkter til sit forsvar.

#### **6. Sanktioner**

En medarbejder, som gør sig skyldig i uønsket og krænkende seksuel opmærksomhed over for en elev eller en person tilknyttet Gribskov Gymnasium, vil, når hændelsesforløbet er endeligt afklaret, blive indkaldt til tjenstelig samtale med rektor. Samtalen kan få arbejdsretlige konsekvenser for medarbejderen. Medarbejderen skal partshøres i sagen. Sanktionen skal være rimelig og relevant i forhold til den konkrete overtrædelse. Falske anklager om uønsket og krænkende seksuel opmærksomhed tolereres ikke og imødegås med sanktioner.

## **7. Klagemuligheder**

En medarbejder kan klage over manglende eller utilstrækkelig reaktion og konsekvens ved konkrete tilfælde, hvor den pågældende har følt sig udsat for uønsket og krænkende seksuel opmærksomhed. Klagen skal være begrundet. Klagen indgives til rektor eller bestyrelsesformand.

En medarbejder, der anklages for at have udsat en kollega for uønsket og krænkende seksuel opmærksomhed, kan klage over afgørelsen i henhold til de gældende arbejdsretlige regler.

*Vedtaget af bestyrelsen 25. maj 2023*