

Notat om krænkelser og samvær
Team RA

31/8 2021

Notat om krænkelser og samvær på folkehøjskoler. Fra et juridisk perspektiv.

Der er i samfundet og på højskoler en øget opmærksomhed på seksuelle krænkelser, sexismen og diskrimination. FFD har på den baggrund iværksat et arbejde om emnet under begrebet "Seksuel dannelse". Formålet med dette notat er at redegøre for de grundlæggende juridiske forhold vedrørende seksuelt samvær i en højskole sammenhæng.

Lovgivning

Lov om arbejdsmiljø

Fælles for alle højskoler er, at skolerne er omfattet af [lov om arbejdsmiljø](#), der har til formål at sikre et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Højskolens ledelse og arbejdsmiljøgruppe har en pligt til at handle og håndtere, hvis der opstår situationer der kan true arbejdsmiljøet, ligesom de har en pligt til at forebygge at der opstår situationer.

Arbejdstilsynet definition på en krænkende handling "*når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende.*".

Med tanke på denne definition er det vigtigt, at ledelsen og arbejdsmiljøgruppen har gjort sig overvejelser omkring, hvordan situationer håndteres konkret, samt hvordan den krænkede bliver hørt og får hjælp, hvis nødvendigt. Dertil kan en beredskabsplan for en krænkelssituation, herunder pressehåndtering, forløbsbeskrivelse, inddragelse af ekstern bistand mv., være oplagt at udarbejde for højskolen.

Ledelsesretten og de ansatte

Når der mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver laves en kontrakt med hinanden forpligter det parterne hinanden. Den ansatte skal have løn og arbejdsgiver får retten til at bestemme, hvad den ansatte skal lave i arbejdstiden – Dette kaldes ledelsesretten.

Hvis den ansatte opfører sig i strid med arbejdsgiverens forventninger er der en række sanktioner der kan benyttes i en ansættelsesmæssig sammenhæng:

Påtale

Advarsel

Opsigelse

Bortvisning

Folkehøjskolernes
Forening i Danmark

Højskolernes Hus - Nytorv 7
DK-1450 København K
+45 33 36 40 40
kontor@ffd.dk
www.hojskolerne.dk
www.ffd.dk

En sanktion kræver en række forskellige ting, hvor den vigtigste er, at sanktionen er sagligt begrundet og kan bevises. Om sanktionen er sagligt beror altid på en konkret vurdering. Er sanktionen ikke sagligt begrundet kan det påføre skolen krav om erstatning.

Indenfor ledelsesretten kan arbejdsgiver opstille nogle forventninger, kriterier, anvisninger, forbud osv. Herunder kan ledelse definere, hvordan de ansatte skal forholde sig til elever, ansatte, ledelse i en seksuel samværs kontekst, samt hvordan opståede situationer bliver håndteret, hvem den ansatte skal gå til for hjælp og hvilke sanktioner det vil medføre m.m.. Dette kunne f.eks. gøres i en medarbejderhåndbog.

Hvis det er beskrevet i en medarbejderhåndbog vil en arbejdsgiver i en krænkelssituation havde lettere ved at bevise, at en evt. sanktion er sagligt begrundet, da medarbejderen har fået beskrevet forventninger og hvilke sanktioner en overtrædelse vil medføre.

Aftaleret og kursister/elever

Når en elev kommer på højskole starter det ved, at der mellem elev og højskolen bliver lavet en aftale. I aftalen kan der beskrives en række forhold, som f.eks. længde på ophold, pris, indkvartering, samværspolitik m.m.

Forhold behøves ikke være beskrevet i selve aftalen, men kan ske ved henvisning til f.eks. generelle handelsbetingelser, herunder om afbrydelse af opholdet eller politikker, herunder samværspolitikker på højskolen.

Dette medfører, i stil med ledelsesretten, at højskolen på forhånd kan/bør aftale og lave en forventningsafstemning med eleven omkring den seksuelle samvær på højskolen og hvilke konsekvenser det vil have, hvis disse forventninger ikke bliver opfyldt.

Anbefalinger for højskoler

Med baggrund i ovenstående anbefales det, at højskoler har udarbejdet forskellige nedskrevne dokumenter i en seksuel samværs kontekst, således at der er klarhed over forventninger, håndtering og eventuelle sanktioner. Det vil fra et juridisk perspektiv sikre højskolen bedst muligt i forhold til eventuelle situationer.

Dette kunne f.eks. være:

- Samværspolitik for elever, ansatte, ledelse m.fl.
- Beredskabsplan for håndtering af krænkelssituationer
- Opdatering af medarbejderhåndbog for ansatte og ledere
- Opdatering af handelsbetingelser for kursister/elever med blandt andet fokus på afbrydelse og henvisning til samværspolitik

Udarbejdet af Viggo Møllerup