

Retningslinje for håndtering af krænkende adfærd som mobning og seksuel chikane



1. Baggrund og formål

Københavns Universitet har en [arbejdsmiljøpolitik](#), der skal inspirere til at skabe et kreativt og attraktivt miljø, hvor medarbejderne oplever arbejdspladser kendetegnet ved understøttelse af talent, åbenhed, respekt, fællesskab og medinddragelse, og hvor de studerende mødes med et inspirerende studiemiljø.

Københavns Universitet har nultolerance over for mobning, seksuel chikane og andre adfærdsformer, som krænker medarbejdere og studerende. Krænkende adfærd er ydmygende og skaber et ubehageligt arbejdsklima, som universitetet ikke accepterer.

Københavns Universitets forskning, uddannelser og omdømme bygger på et godt studie- og arbejdsmiljø. Undervisning og forskning sker i samarbejde – både internt og eksternt. Grundlaget for et godt samarbejde er, at studerende og medarbejdere respekterer hinanden og holder en ordentlig omgangstone.

Der er særlig risiko for, at seksuel chikane og anden krænkende adfærd udøves i ulige magtforhold. Alle ledere, medarbejdere og studerende skal fremme en kultur, som bygger på inklusion og respekt. Medarbejdere, studerende og ledere har altid ret til at sige fra over for handlinger eller udtalelser, som de oplever som seksuel chikane eller anden krænkende adfærd, uden at det får konsekvenser for deres studie- og arbejdsliv på KU.

Hvis der alligevel opstår problemer i det psykiske arbejdsmiljø, skal disse håndteres hurtigt og som udgangspunkt på det niveau, hvor de er opstået. Det er naturligt, at de foranstaltninger, KU gennemfører for at forebygge og fjerne problemer, inddrager perspektiver for både organisationen, ledelsen, kolleger og den enkelte medarbejder. Ledere og medarbejdere skal have et stærkt fokus på at forebygge og modvirke, at krænkende adfærd finder sted, og på at minimere følgevirkningerne, hvis sådanne hændelser alligevel opstår.

2. Hvad er krænkende adfærd

Krænkende adfærd kan udøves af og mellem ledere, medarbejdere og studerende, men kan også udøves af f.eks. eksterne samarbejdspartner og leverandører, patienter, eller andre besøgende på KU. Krænkende adfærd betyder, at et andet menneskes værdighed krænkes og kan være af både fysisk og psykisk art. Krænkende adfærd kan være mobning¹, seksuel chikane² og overgreb af enhver art og kan forekomme i både fysisk, verbal og, skriftlig, herunder elektronisk form³. Krænkende adfærd er også krænkelse med baggrund i f.eks. etnicitet, religion, køn, seksualitet, alder eller handicap.

Det er medarbejderens eller den studerendes oplevelse af at have været udsat for krænkende adfærd, der er udgangspunktet.

[Læs mere om krænkende adfærd i KU's værkskasse for håndtering af mobning på KUnet.](#)

¹ Definition af mobning: At blive mobbet betyder, at man i forbindelse med sit arbejde – regelmæssigt og over tid – udsættes for ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling fra én eller flere personers side, sådan at man oplever, at det er svært at forsvare sig. Drillerier, der af begge parter opfattes som godesindede eller som enkeltstående konflikter, er ikke mobning.

² Eksempler på seksuel chikane er: ikke ønsket fysisk kontakt, berøringer, klap, klem, knib, kærtegn og lignende. Uvelkomne hentydninger med seksuelle undertoner, fx sjofle historier, vittigheder, kommentarer om udseende og grove mundtlige overfald. Forslag, forventninger eller krav om seksuelle ydelser. Sjofle og kompromitterende tilbud eller invitationer til seksuelt samvær. Fremvisning af pornografiske billeder. Fysiske overgreb.

³ Elektronisk chikane er et arbejdsmiljøproblem

3. Ansvar for håndtering af krænkende adfærd

Lederen og medarbejdere skal i fællesskab skabe rammerne for et arbejdsmiljø med en god omgangstone, hvor krænkende adfærd ikke opstår. Hvis der alligevel opstår problemer med krænkende adfærd, skal disse håndteres hurtigt og som udgangspunkt på det niveau, hvor de er opstået. Når man får kendskab til krænkende adfærd, skal man være opmærksom på, at der er flere parter i sagen, som alle har krav på at blive behandlet med omtanke og respekt. KU har udarbejdet [Retningslinjer for behandling af skriftlige klager over medarbejdere](#) og konkrete sager vil blive håndteret i henhold til disse retningslinjer.

3.1 Ledelsens ansvar

Hvis ledelsen får kendskab til en sag om krænkende adfærd, skal den straks gribe ind og påbegynde en afklaring af problemet. Det gælder, uanset hvilket niveau i organisationen ledelsen er placeret på. Ledelsen er ikke afhængig af at modtage en klage for kunne at gribe ind i en sag om krænkende adfærd.

Ledelsen har ansvar for at forebygge krænkende adfærd ved at skabe en kultur, hvor der kan tales åbent om de forskellige holdninger, oplevelser og forventninger, man kan have til hinanden på arbejdspladsen, og til, hvad man opfatter som krænkende adfærd. Fakultets- og institutledelser har et særligt ansvar for, at der tages højde for, at arbejdspladsen omfatter både medarbejdere og studerende.

Når en sag opstår, skal den nærmeste leder sikre, at der iværksættes en nærmere undersøgelse af sagen. Dette sker i samarbejde med de berørte parter. På baggrund af undersøgelsen skal lederen træffe beslutning om, hvordan sagen skal håndteres. Lederen skal kende til de eksisterende muligheder for, at de involverede parter kan få den fornødne hjælp og støtte.

3.2 Kollegaernes ansvar

Kollegerne skal udvise respekt for hinanden og udvise en ordentlig omgangsform. Kollegerne forventes at bidrage med ideer og erfaringer, som aktivt kan medvirke til at forebygge krænkende adfærd.

3.3 Den enkelte medarbejders ansvar

Hvis en medarbejder oplever at blive udsat for krænkende adfærd eller oplever, at en kollega udsættes for krænkende adfærd, forventes det, at hun/han henvender sig til sin leder og/eller tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant, der har pligt til at tage henvendelsen alvorligt. Hvis en medarbejder oplever krænkende adfærd fra sin leder, kan han/hun henvende sig til sin leders leder eller til sin tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant. Medarbejderen har herudover mulighed for at få hjælp til at håndtere oplevelsen via [KU's ordning for psykologisk rådgivning](#).

4. Særligt i forhold til studerende

Krænkende adfærd kan også opleves mellem medarbejdere og studerende og mellem studerende. Sådanne sager skal ligeledes behandles med omtanke og respekt for de involverede parter. Klager fra en studerende over en medarbejder på KU vil blive behandlet efter [Retningslinjer for behandling af skriftlige klager over medarbejdere](#). Studerende, hvis adfærd anses som krænkende, vil blive behandlet med omtanke og efter gældende regler og retningslinjer på området. Læs mere i [Regler om disciplinære foranstaltninger over for studerende ved Københavns Universitet \(ordensreglerne\)](#).

5. Arbejdsmiljøudvalgets og samarbejdsudvalgets opgaver med hensyn til krænkende adfærd

Som et af værktøjerne til at forebygge og håndtere sager om krænkende adfærd skal ledelsen på det pågældende organisatoriske niveau sikre, at der udarbejdes en lokal handleplan mod krænkende adfærd. Samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg skal godkende og sikre vedligeholdelse af handlingsplanen. Det vil være naturligt at drøfte temaet minimum én gang årligt, f.eks. som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse eller på et fællesmøde mellem arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg, uanset om der er konstateret tilfælde af krænkende adfærd eller ej. Vejledning og skabelon til lokale handleplaner er vedlagt som bilag til denne retningslinje og findes desuden på KUnet.

6. Opsigelse og gyldighed

Retningslinjerne træder i kraft straks efter vedtagelse i HSU.

Opsigelse følger samarbejdsudvalgscirkulærets regler, ifølge hvilke hver af parterne kan opsig fastlagte retningslinjer med tre måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

Retningslinjen erstatter den tidligere Retningslinje for psykisk arbejdsmiljø, herunder mobning, chikane og stress.

Behandlet og vedtaget på HSU-møde den 25. juni 2018.



Henrik C. Wegener
Rektor



Ingrid Kryhlmand
Næstformand i HSU