

Københavns Folkeuniversitets politik om krænkende adfærd

Forord

På Københavns Folkeuniversitet er det vigtigt, at alle føler sig trygge ved at gå på arbejde, om man er underviser, studentermedhjælper eller sekretariatsansat. Københavns Folkeuniversitet arbejder aktivt for at være en arbejdsplads, hvor der er plads til forskellighed, hvor vi respekterer hinandens grænser og hjælper hinanden med at sige fra over for uønsket adfærd.

Som ansat på Københavns Folkeuniversitet skal man føle sig tryk ved at sige fra eller gå videre med sine oplevelser, hvis ens grænser overskrides. Det gælder uanset om man er ansat som underviser, studentermedhjælper eller på sekretariatet. Ingen må være i tvivl om, at der er hjælp at få.

Alle ansatte har medansvar for at forebygge og håndtere krænkende handlinger. Dette dokument skal gerne sørge for, at alle ved, hvem de kan henvende sig til, hvis de udsættes for krænkende adfærd, hvordan en henvendelse bliver behandlet og hvordan det videre forløb vil se ud.

*Rektor Carsten Fenger-Grøndahl og
Arbejds miljørepræsentant Henriette Klejs Engelberg, maj 2024*

Definitioner

På Københavns Folkeuniversitet tager vi afsæt i Arbejdstilsynets definitioner på krænkende adfærd. Det følgende er hentet fra deres hjemmeside.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane (sexchikane) og andre krænkelser fra kollegaer og ledere.

Der er ifølge arbejdsmiljøreglerne tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende.

Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan fx omfatte tilbageholdelse af nødvendig information, bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.

Når Arbejdstilsynet her taler om krænkende handlinger i arbejdet mener vi handlinger, der foregår mellem medarbejdere, og mellem medarbejdere og deres ledere.

Vold

Krænkende handlinger, der udøves af patienter, brugere, kunder, elever eller lignende, betegner Arbejdstilsynet som vold. Du kan læse mere her: [Chikane og anden krænkende adfærd fra borgere, kunder mv.](#)

Stress

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem kolleger og mellem leder og medarbejder kan være såvel årsag til som symptom på stress. [Stress - temaside](#)

Mobning

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. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Det, der endvidere adskiller mobning fra andre måder at krænke på, er, at det altid er den eller de samme personer eller grupper af personer, der systematisk udsættes for de krænkende handlinger. Ligesom det ofte er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger.

Seksuel chikane

Krænkende handlinger kan også forekomme som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Uønskede seksuelle kommentarer om krop, tøj eller livsstil
- Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner (fx klap, kys eller omfavelse)
- Uønskede anmodninger om dates, selvom du allerede har sagt nej

Hvis du bliver udsat for krænkelser eller chikane

Hvis du bliver udsat for krænkende adfærd, er det afgørende, at du ved, hvor du kan henvende dig, og at du oplever, at der reageres hurtigt, konsekvent og hensigtsmæssigt.

Det er vigtigt, at du reagerer, hvis du bliver udsat for en krænkelse. Alle henvendelser tages seriøst, og alle sager om krænkelser behandles fortroligt. Du kan til enhver tid henvende dig fortroligt om en hændelse, uden at det nødvendigvis skal have konsekvenser for vedkommende. Du bestemmer som udgangspunkt selv, om der skal gås videre med sagen. I alvorlige tilfælde kan anonymitet dog ikke opretholdes, da Københavns Folkeuniversitet kan være forpligtet til at handle på oplysningerne.

Hvis det, du har været udsat for, er så groft, at det giver anledning til at indlede en personalesag mhp. at skride ind med ansættelsesretlige sanktioner over for den person, der har krænket dig, kan anonymiteten ikke opretholdes. I den situation skal vedkommende gøres bekendt med anklagen, herunder hvem der har rejst den, og i så fald er du nødt til at stå frem med dit navn.

Kontakter

- Kollegaer eller andre medarbejdere: Her kan du få talt situationen igennem, evt. få støtte til at gå videre med sagen og evt. få hjælp til at sige fra overfor grænseoverskridende adfærd
- Rektor Carsten Fenger-Grøndahl: Hvis du udsættes for krænkende adfærd, er det vigtigt at rektor får kendskab til hændelsen, så det kan forhindres at ske igen for dig eller andre. Hvis rektor er indblandet i den krænkende handling kontaktes bestyrelsesformand Else Sommer
- Arbejdsmiljørepræsentant Henriette Klejs Engelberg: Her kan du altid henvende dig, hvis du har været udsat for krænkende adfærd og ønsker støtte og hjælp. Her vil du også kunne få hjælp til at afgøre, om du ønsker at gå videre med sagen og evt. få støtte i dialogen med rektor eller bestyrelsesformand

Opfølgning

Hvordan der konkret følges op på det, hvis du har været udsat for krænkende adfærd, afhænger af, hvad der konkret er sket, krænkelserens karakter, hvor mange der er involveret, og om du som anmelder ønsker at være anonym.

Københavns Folkeuniversitet håndterer krænkende adfærd i rollen som arbejdsgiver, og går derfor ikke ind i private eller strafferetlige sager.

- I nogle tilfælde vil det være tilstrækkeligt, at rektor tager en samtale med den person, der har opført sig grænseoverskridende
- Der kan være basis for at starte en personalesag, hvis krænkelserne er af grovere karakter
- Der kan være basis for ansættelsesretlige sanktioner. Alle sager er forskellige og behandles konkret. Ansættelsesretlige sanktioner kan være en advarsel, afskedigelse eller bortvisning

En sag om krænkende adfærd kan potentielt få meget alvorlige konsekvenser for den person, der beskyldes for at have opført sig krænkende, og derfor skal vedkommende have mulighed for at forklare sig.

I flere situationer vil det give mening at følge op med samtaler med de involverede parter. Derudover kan det give mening med generelle drøftelser om arbejdsklimaet, hvilket vil blive iværksat af rektor og/eller arbejdsmiljørepræsentant.

Politianmeldelser

Chikane, trusler og overgreb af seksuel og/eller voldelig karakter kan være så alvorlige, at de udgør reelle lovovertrædelser. I sådanne tilfælde vil politiet blive inddraget i sagen. Anmeldelse af mulige kriminelle forhold skal ske ved personlig henvendelse til politiet. Konsekvenser i forhold til ansættelse håndteres af Folkeuniversitetet, og det sker sideløbende med og adskilt fra politiets behandling.

Kommunikation

Folkeuniversitetet kan kun i meget begrænset omfang videregive oplysninger i personalesager. Det gælder både internt og eksternt. Udgangspunktet er, at Folkeuniversitetet som arbejdsgiver, kan oplyse om en navngiven person er ansat eller fratrukket, men ikke om evt. ansættelsesretlige sanktioner.

Dette dokument er tilgængeligt for alle medarbejdere i sekretariatet, herunder studentermedhjælpere, for alle undervisere og frivillige værter.