

**POLITIK TIL FOREBYGGELSE AF KRÆNKENDE ADFÆRD,
HERUNDER MOBNING, CHIKANE OG SEKSUEL CHIKANE
- på Institut for Miljøvidenskab**



Politik til forebyggelse af krænkende adfærd, herunder mobning, chikane og seksuel chikane

på Institut for Miljøvidenskab

Udarbejdet d. 21. marts 2014

Senest opdateret marts 2021

1. Forord

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane, vold (eller trusler om vold), diskrimination og andre måder, som krænkelse kan forekomme på i arbejdsmæssig sammenhæng. Politikken til forebyggelse af krænkelse er udarbejdet med det formål at *i)* forebygge krænkelse på instituttet, *ii)* skitsere klare procedurer i forbindelse med håndtering af krænkende adfærd, *iii)* skitsere de muligheder man har som offer for krænkende adfærd, samt *iv)* at understøtte alle involverede parter med den nødvendige hjælp.

Mobning, chikane og seksuel chikane er skadeligt for den enkelte medarbejder og for instituttet. At være udsat for krænkelse kan være en meget belastende oplevelse, og kan udvikle sig til alvorlige fysiske- og psykiske symptomer. Tilsvarende kan en kultur, hvor mobning, chikane og seksuel chikane accepteres, skabe et negativt arbejdsmiljø for alle - også for dem som ikke udsættes for mobning chikane og seksuel chikane.

Institut for Miljøvidenskab skal være en god og tryk arbejdsplads for alle. Instituttets medarbejdere har ret til at blive behandlet med respekt og værdighed. Krænkende adfærd som mobning, chikane, seksuel chikane og vold er derfor en uacceptabel adfærd, som ikke vil blive tolereret.

At forhindre mobning, chikane og seksuel chikane er et fælles ansvar for ledelse såvel som medarbejdere. Politikken er derfor udarbejdet i fællesskab mellem ledelsen og en række medarbejderrepræsentanter på instituttet samt tiltrådt af LSU og LAMU. Endvidere henvises til beskrivelse af håndtering af krænkende adfærd på AU medarbejder hjemmeside:

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejdsmiljoe/kraenken-deadfaerd/>, samt Universitets information til studerende:

http://studerende.au.dk/vi_siger_fra/ eller information på Arbejdsmiljøtilsynets hjemmeside: <https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/>

2. Hvad er krænkende adfærd?

Der er 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.

Mobning og chikane: Der er tale om mobning og chikane, når en eller flere personer regelmæssigt – eller gentagne gange over længere tid på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for handlinger, som denne opfatter som sårende eller nedværdigende. Godsindede drillerier mellem venner eller enkeltstående konflikter mellem ligeværdige parter er ikke mobning. Handlinger bliver først mobning, når personen, de rettes imod, ikke magter eller har mulighed for at forsvare sig effektivt imod dem.

Seksuel chikane: Krænkende handlinger kan også forekomme som seksuel chikane og er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være uønskede berøringer eller uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem eller sjofle vittigheder og kommentarer.

Der kan være stor forskel på hvad den enkelte opfatter som mobning, chikane og seksuel chikane, og man kan ubevidst gennem fx tiltalemåde og kropssprog udsende signaler, som andre opfatter som krænkende og chikanerende. Konflikter eller uoverensstemmelser, der ikke bliver håndteret, løst i tide eller løst på en måde som er utilfredsstillende for de involverede parter, kan også resultere i eller opfattes som mobning. En fuldstændig entydig beskrivelse af mobning, chikane og seksuel chikane er ikke mulig, men nedenfor er givet nogle eksempler på krænkende adfærd eller handlinger, som kan opleves som mobning/chikane/seksuel chikane.

Personrettede handlinger:

- At der bliver spredt sladder og rygter om en person
- At nogen fornærmer, håner eller gør grin med en person (fx vedkommendes vaner og baggrund) eller dennes holdninger eller privatliv
- At blive råbt af, overfuset, skældt ud eller blive mål for spontan vrede (eller raserianfald)
- Uønskede handlinger af seksuel eller truende karakter

Social isolation:

- At blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ude af det sociale fællesskab
- At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed ved henvendelse til andre
- At al tale forstummer, når man kommer ind i et rum, hvor kollegerne sidder
- Grov spøg og sarkastiske bemærkninger fra kollegaer, som man ikke kommer så godt ud af det med

Seksuel chikane:

- Ikke ønsket fysisk kontakt, berøringer, klap, klem, knib, kærtegn og lignende
- Uvelkomne hentydninger med seksuelle undertoner, f.eks. 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
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner

Seksuel chikane kan udøves af både mænd og kvinder, og kan også forekomme en enkelt gang på grov vis. Afgørende for, om der foreligger chikane, er den pågældendes oplevelse af, at der er tale om en ubehagelig og grænseoverskridende adfærd.

Arbejdsrelaterede handlinger:

Arbejdsrelaterede handlinger kan også opleves som krænkende adfærd og i disse tilfælde kan det være vanskeligt at skelne mellem, det at være krænket eller oplevelsen af at blive uretfærdigt behandlet. Her anbefales, at man orientere sig yderligere på AUs hjemmeside, hvor der også er mulighed for en personlig anonym rådgivning;
<https://medarbejdere.au.dk/administration/forskning-talent/ansvarligforskningspraksis/praksisudvalget/procedure-for-haandtering-af-sager-om-mistanke-om-videnskabelig-uredelighed-eller-tvivlsom-forskningspraksis/>.

Såfremt en medarbejder gentagne gange oplever negative handlinger, så kan det opleves som krænkende. Da vi her på universitetet befinder os i et miljø, hvor der kan forekomme konkurrerende aktiviteter, kan dette føre til situationer, hvor en kollega oplever sig forbigået, hvilket ved gentagende oplevelser kan føre til oplevelse af krænkende adfærd. Eksempler på dette kan være:

- Bevidst tilbageholdelse af information, som påvirker arbejdsindsatsen negativt
- Gentagne gange bliver mindet om fejltagelser eller "bommerter"
- Vedvarende ubegrundet kritik af ens arbejde og indsats
- Overdreven overvågning af ens arbejde

Det er vigtigt, at alle bidrager til at skabe en kultur, som er åben for dialog, således at der ikke sker en gentagelse af negative handlinger. Et sundt arbejdsmiljø, hvor der udvises respekt og tillid til hinanden, er den bedste medicin mod udvikling af mobning, chikane og seksuel chikane. Et godt udgangspunkt er, *at man behandler kollegaer, som man selv ønsker at blive behandlet*, og at man respekterer andres holdninger og grænser.

3. Hvad gør du hvis du bliver mobbet, chikaneret eller seksuelt chikaneret?

Hvis du oplever krænkende adfærd som mobning, chikane, seksuel chikane eller synes en konflikt er uløselig, er det vigtigt du får snakket med nogen. Du kan søge hjælp ved henvendelse til tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller en kollega, som kan hjælpe dig til at rette henvendelse til ledelsen, HR eller psykologisk rådgivning ved AU's psykologiske rådgiver

(<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejdsmiljoe/psykologi-sk-raadgivning/>). Du kan naturligvis også rette henvendelse direkte til HR, din sektionsleder eller institutlederen. Ledelsen (gælder dermed også HR) har handlepligt på området ifølge lovgivningen, hvis der er tale om krænkelse af særlig grov karakter, og skal derfor håndtere sagen
<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejdsmiljoe/kraenken-deadfaerd/guide-for-ledere-til-haandtering-af-kraenkende-adfaerd/>.

Derfor aftales konkret ved enhver henvendelse til ledelse og HR om mobning, chikane og seksuel chikane, i hvilket omfang og på hvilken måde anonymiteten skal ophæves. Såfremt du ikke ønsker anonymiteten ophævet kan ledelsen guide dig til en TR eller AMR. Det er vigtigt for at kunne stoppe mobning, chikane og seksuel chikane også at tage kontakt til de personer, der har en uhensigtsmæssig og krænkende adfærd. Den gode adfærd kan kun fremmes ved at turde tale om problemerne.

Enhver leder har pligt til at deltage i løsningen, såfremt der er ønske om det. Den umiddelbare leder for en medarbejder, der mobbes, er ikke automatisk den leder, der går ind i en sag. Hvem der går ind i en sag som leder, vil komme an på en konkret vurdering i samråd med den, som har været udsat for krænkelse.

I afsnit 8 findes en liste over hvem du kan henvende dig til med angivelse af

kontaktoplysninger.

4. Hvad gør du som vidne til mobning/chikane/seksuel chikane?

Mobning, chikane og seksuel chikane foregår aldrig i et vakuum og skal løses i den kontekst, den finder sted. Der er som oftest vidner, som har set eller hørt noget, eller som har en viden om en bagvedliggende konflikt eller uoverensstemmelse. Som gode kollegaer har vi et ansvar for at hjælpe hinanden og tage afstand fra den krænkende adfærd. Hvis du har kendskab til, at en kollega udsættes for mobning eller anden form for chikane, har du et ansvar for at handle på din viden. Hvis du forholder dig passivt, er du selv aktiv deltager i at krænkelsen finder sted.

- a. **Tilbyd hjælp til den kollega som udsættes for krænkelse.** Som udsat for mobning/chikane/seksuel chikane kan det være svært at se, hvilke handlemuligheder man har til rådighed. Hjælp din kollega med at tage kontakt til relevant person (se afsnit 8).
- b. **Sig fra over for kollegaer som udøver krænkende adfærd.** Giv udtryk for - gennem tale og kropssprog - at du ikke accepterer mobning/chikane/seksuel chikane.
- c. **Hvis du er i tvivl om en kollega mobbes eller chikaneres, så spørg kollegaen.** Hvis du overværer en situation, hvor du føler en kollega bliver udsat for mobning/chikane/seksuel chikane, men er i tvivl om kollegaen også oplever det som krænkende adfærd, så spørg kollegaen om hændelsen. Hvis kollegaen har oplevet situationen som krænkende, så tilbyd din hjælp.
- d. **Henvend dig til tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten, nærmeste leder, krisemedarbejder eller HR.** Fortæl, at du har kendskab til at der finder mobning/chikane/seksuel chikane sted på arbejdspladsen og om de nærmere omstændigheder. Hvis du henvender dig til en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, kan denne hjælpe dig med at rette videre henvendelse til ledelsen eller HR.

5. Procedurer for håndtering af sager om mobning/chikane/seksuel chikane

Sager om mobning, chikane og seksuel chikane er ofte meget komplekse. Mobning begynder ofte i det skjulte, og det kan være svært for den mobbede og for vidner at gennemskue, hvad der foregår. Tilsvarende kan der være situationer, hvor en person har følt sig mobbet, chikaneret eller seksuelt chikaneret af en anden person, som ikke har haft dette til hensigt.

Ved henvendelse til en leder kan man få hjælp til at afklare, om man udsættes for mobning/chikane/seksuel chikane. Under dialogen tages udgangspunkt i medarbejderens opfattelse af de handlinger, som vedkommende udsættes for. Hvis det gennem samtalerne vurderes, at der ikke er nogen problematik foretages ikke yderligere, udover at lederen, efter ønske fra medarbejderen, kan tilbyde hjælp til at afklare, hvorfor medarbejderen har følt sig mobbet/chikaneret, og hvordan situationen kan undgås fremover. Hvis det derimod vurderes, at der er tale om mobning, chikane eller seksuel chikane vil der blive igangsat en faktaundersøgelse.

Faktaundersøgelsen foregår gennem interviews med de involverede parter og eventuelle vidner. Der udpeges i samråd med parterne en uvildig sagsbehandler (typisk en medarbejder fra HR) til at gennemføre undersøgelsen. Både den forulempede og forulemperen har ret til at have en bisidder efter eget valg med til alle samtaler/høringer under sagsbehandlingen. Der tages referat af alle samtaler og møder som dokumentation for faktaundersøgelsen. De involverede parter sikres fortrolighed, men ikke anonymitet, da parterne skal have mulighed for at blive hørt, og gøre sig bekendt med sagens akter. I forhold til anonymiteten aftales det helt konkret i hver enkelt sag,

på hvilken måde og i forhold til hvem, anonymiteten ikke skal gælde.

På baggrund af faktaundersøgelsen, hvor alle involverede parter har været hørt, orienteres nærmeste leder, hvorefter lederen i samråd med parterne og eventuelle bisiddere udarbejder en handleplan for den konkrete problematik. En handleplan kan være rettet mod både offer og den, der udøver mobning, chikane eller seksuel chikane, men en handleplan kan også rette sig mod begge i forening, hvis sagen er egnet til konfliktmægling. En handleplan rettet mod den som er blevet krænket kan eksempelvis indeholde konkret tilbud om rehabilitering, og hvis handleplanen retter sig mod den udøvende, kan den indeholde coaching i anerkendende og ikke chikanerende kommunikation og adfærd. Alle implicerede parter har pligt til at samarbejde og medvirke positivt til løsning af problemer med mobning, chikane og seksuel chikane.

6. Disciplinære sanktioner

Det kan have ansættelsesmæssige konsekvenser at mobbe, udøve chikane, seksuel chikane eller udøve fysisk vold. I alvorlige situationer kan mobning, chikane, seksuel chikane eller trusler om vold føre til direkte afsked. Tilfælde af dokumenteret vold vil føre til øjeblikkelig bortvisning.

7. Tilbud om behandling/rehabilitering

Personen som har oplevet krænkelser tilbydes fagkyndig hjælp til at kunne trives på arbejdspladsen på ny - om nødvendigt og muligt evt. et nyt funktionssted på Universitetet. Oplevelsen af at blive beskyldt for mobning/chikane/seksuel chikane kan være meget belastende. Der kan derfor være tilfælde, hvor det også er nødvendigt at gøre en indsats for, at den der bliver anklaget for at udøve krænkelser kommer psykisk på fode igen, fx psykologbehandling/coaching.

Instituttet støtter de implicerede parter og opfordrer både ofrene og udøverne af mobning/chikane/seksuel chikane til at modtage fagkyndig hjælp, fx at søge psykologhjælp gennem at kontakte det rådgivningsfirma omkring psykologisk rådgivning, AU har tegnet kontrakt med Dansk Krisekorps, som giver mulighed for op til tre samtaler med en autoriseret psykolog eller anden rådgiver. Hvis du har behov for yderligere samtaler, må du først kontakte din nærmeste leder, eller HR. Din nærmeste leder, eller HR kan også være behjælpelige med at etablere den første kontakt til rådgivningsfirmaet.

8. Liste med nyttige navne og kontaktoplysninger

Se også <http://envs.medarbejdere.au.dk/udvalg-raad-mv/lamu-arbejdsmiljoevalg/>

Tillidsrepræsentanter:

- Ole-Kenneth Nielsen okn@envs.au.dk
- Lise Lotte Frederiksen, lfr@envs.au.dk
- Kaj Mantzius Hansen, kmh@envs.au.dk
- Anders Branth Pedersen, abp@envs.au.dk

Arbejdsmiljøorganisationen:

- Carsten Suhr Jacobsen, csj@envs.au.dk
- Mette Hjorth Mikkelsen, mhm@envs.au.dk

- Patrik Fauser, paf@envs.au.dk
- Tina Thane, tth@envs.au.dk
- Birgit Groth, big@envs.au.dk
- Anders Johansen, ajo@envs.au.dk
- Martin Hansen, martin.hansen@envs.au.dk
- Susanne Lind, suli@envs.au.dk
- Bjarne Jensen, bj@envs.au.dk
- Martin Ole Bjært Sørensen, mbs@envs.au.dk
- Daglig arbejdsmiljøleder Stephan Bernberg, stib@envs.au.dk

Rådgivningsfirma omkring psykologisk rådgivning,
<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejdsmiljoe/psykologi-sk-raadgivning/>. Dansk Krisekorps. Kan kontaktes 24 timer i døgnet på telefon 70 22 76 10 (akut) og 70 22 76 12 mellem 9-15 eller per mail: info@danskkrisekorps.dk.

Arbejdstilsynet: Ring på telefon 70 12 12 88. Telefonen er åben mandag til torsdag kl. 8-15 og fredag kl. 8-14 og mail adressen er "at@at.dk". Rådgivning om, hvordan du – sammen med andre – kan håndtere en konkret situation med mobning/chikane eller seksuel chikane, både hvis du selv bliver krænket, hvis du er vidne til krænkelser, eller hvis du og din virksomhed har problemer med krænkende adfærd.

9. Indsatser til forebyggelse af mobning, chikane og seksuel chikane

Politikken til forebygge mobning, chikane og seksuel chikane forventes at kunne medvirke til en forebyggelse af krænkende adfærd på instituttet, ved at sætte fokus på hvad mobning/chikane/seksuel chikane, og ved at aktivere vidner til at sige fra. I denne politik står beskrevet, hvad du kan gøre hvis du selv er udsat for krænkelser eller oplever at dine kollegaer er udsat for en krænkelse, hvilket forhåbentlig er med til at skabe en kultur på arbejdspladsen, hvor krænkende adfærd ikke accepteres uanset køn, religion eller position. Politikken kan dog ikke stå alene, og vil derfor blive understøttet løbende af arbejdet med at udvikle en positiv og anerkendende kultur på instituttet - bl.a. som opfølgning på handleplaner for den psykiske APV, arrangement af sociale aktiviteter, institutseminarer, diskussioner af acceptabel adfærd og nødvendigheden af at udvise tolerance.