



Politik vedr. Krænkende Handlinger

- herunder mobning og seksuel chikane

1. Formål og målgruppe

Politikkens formål er at tydeliggøre hvad Roskilde Universitet mener med krænkende handlinger samt at sætte en ramme for, hvordan universitetet ønsker studerende og ansatte agerer, hvis nogen, ser, hører eller oplever noget som krænkende. For yderligere uddybning og konkrete anvisninger henvises til [universitetets vejledning vedrørende krænkende handlinger](#).

2. Definition

Roskilde Universitet forstår krænkende handlinger som defineret i Arbejdstilsynets vejledning version 4.3.1-1: "Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane":

"Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan fx omfatte:

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Ubehagelige drillerier

- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

Hvorvidt de krænkende handlinger indebærer en risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse, afhænger af grovheden, varigheden og hyppighed af handlingerne. Der kan være tale om en risiko både ved enkeltstående krænkende handlinger, der har en særlig grovhed, og ved krænkende handlinger, der har en vis varighed og hyppighed samt ved en kombination heraf.

Hvis de krænkende handlinger ikke er særligt grove, skal de have stået på over en vis tid og med en vis hyppighed for at udgøre en risiko. Hvis de ikke har en tidsmæssig udstrækning og hyppighed, skal de for at udgøre en risiko have været særligt grove.

Krænkende handlinger kan udøves af både ansatte og ledere. Selv om krænkende handlinger mellem kolleger er mere udbredt, opleves krænkende handlinger udøvet af en leder ofte som ekstra belastende. Det skyldes den magt, der kan lægges bag krænkelser, og at det ofte ikke er muligt at få lederens opbakning og hjælp, og slet ikke hvis det er medarbejdernes egen leder, som opleves krænkende. Det samme gælder, hvis der er uformelle magtforhold, herunder situationer, hvor medarbejdere med en stærk position på arbejdspladsen krænker kollegaer. Lederen kan også blive krænket af underordnede.

Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback o.l. er ikke i sig selv krænkende handlinger."

Arbejdstilsynets vejledning definerer **mobning** som følgende:

"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."

Arbejdstilsynets vejledning definerer seksuel chikane som følgende:

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

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale.

Bemærk, at listen ikke er udtømmende."

3. Holdninger

Roskilde Universitetets ledelse opfordrer medarbejdere og studerende til at have opmærksomhed på at omgå hinanden med respekt og tolerance. At forebygge og håndtere krænkende handlinger er aldrig kun den enkeltes ansvar, men er et fælles ansvar for hele universitetet.

Universitetet ønsker at understøtte en konflikthåndterende kultur, hvor ansatte og studerende reagerer konkret, konstruktivt og i respekt for alle involverede, når nogen har oplevet noget krænkende, uanset om den foregår mellem medarbejdere, mellem studerende eller mellem medarbejder og studerende. Derfor har universitetet fokus på forebyggelse og tidlig indsats. Det handler dels om at skabe et tillidsfuldt miljø med god kommunikation mellem ledere, medarbejdere og studerende, og dels om at alle har viden om krænkende handlinger, og om hvor man kan finde støtte og vejledning. Hvis noget opleves krænkende, vil universitetsledelsen opfordre til, at der reageres konstruktivt, konkret og hurtigst muligt.

4. Rammer for håndtering af krænkende handlinger

Alle sager om krænkende handlinger behandles under iagttagelse af Forvaltningslovens bestemmelser, og der vil under hele processen være fokus på at tage hånd om de berørte parter. I den sammenhæng iagttages retssikkerheden for alle involverede, da de personer, der er involveret i en sag om krænkende handlinger, ofte vil opleve hændelser og forløb forskelligt.

Hvis en sag medfører disciplinære sanktioner, kan sanktioner for studerende være en advarsel eller delvis eller hel bortvisning, og for medarbejdere kan der være tale om en påtale, advarsel eller afskedigelse. Hvis der under en sagsbehandling bliver konstateret strafbare forhold, vil det blive anmeldt til politiet. Rektor og universitetsdirektør orienteres om særligt grove tilfælde.

Universitetets ledelse opfordrer alle, der måtte have oplevet noget krænkende til at henvende sig med deres oplevelse, og til at alle henvendelser håndteres fortroligt og i respekt for alle involverede. Universitetet har forskellige henvendelsesmuligheder for hhv. ansatte og studerende. Generelt er det vigtigt, at den der har set, hørt eller oplevet noget krænkende, henvender sig til en, vedkommende har tillid til.

4.1 Særligt for studerende

Studerende kan henvende sig til deres huskoordinator, studieleder, den centrale studievejledning eller vicedirektøren for Uddannelse og Studerende omkring deres oplevelse. Derudover kan studerende henvende sig til studenterrådgivningen eller studenterpræsten for individuel hjælp. Alle henvendelser vil blive håndteret som beskrevet under punkt 4.

4.2 Særligt for ansatte

Ansatte kan henvende sig til deres tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, nærmeste leder eller til vicedirektøren for HR. Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten orienterer i særligt grove tilfælde nærmeste leder eller vicedirektør for HR efter aftale med den pågældende.

I tilfælde af at ansatte har brug for at drøfte hændelsen med en uvildig person uden for universitetet, kan man henvende sig til Arbejdstilsynets hotline om mobning og seksuel chikane (tlf.: 70 22 12 80). Derudover har ansatte mulighed for psykologisk bistand gennem Roskilde Universitets personaletilbud. Alle sager vil blive håndteret som beskrevet under punkt 4.

4.3 Henvendelse til fortrolig postkasse – studerende og ansatte

Take-care er en fortrolig postkasse, hvor studerende og ansatte kan få støtte, vejledning og sparring, hvis man har set, hørt eller oplevet noget krænkende. Postkassen administreres af Take-care-teamet i overensstemmelse med proceduren, som du kan finde her[link]. Henvendelse til postkassen kan ske på: take-care@ruc.dk.

4.4 Henvendelse til whistleblowerordning fra 17. december 2021 – studerende og ansatte

Alle medarbejdere kan anonymt indberette seksuel chikane eller anden grov chikane til [RUC's whistleblowerordning](#).

5. Gyldighed

Politikken træder i kraft efter behandling i Hovedsamarbejdsudvalget og godkendelse i UL.

Politikken kan til en hver tid opsiges af begge parter med 3 måneders varsel, jf. Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre politikken på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

BEHANDLET PÅ HOVEDSAMARBEJDSUDVALGETS MØDE DEN
16. MARTS 2022.

ENDELIGT GODKENDT AF UNIVERSITETSLEDELSEN DEN
4. MAJ 2022.