

# Politik for håndtering af krænkende adfærd i UCN

Godkendt af HSU til ikrafttrædelse den 1. september 2021

## Indledning

I UCN ønsker vi en arbejdspladskultur, der bygger på gensidig respekt og ordentlighed, og hvor vi alle tager ansvar for at fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor det er trygt at gå på arbejde.

Vi accepterer ikke krænkende adfærd, og vi tilskynder til en kultur, hvor den enkelte medarbejder altid kan sige fra over for enhver form for krænkelse. Vi arbejder i et forpligtende fællesskab mellem ledelse, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter med at forebygge og håndtere krænkende handlinger, og vi anerkender, at oplevelsen af krænkende adfærd ikke er stationær.

Opstår der tilfælde af krænkende adfærd, undersøger vi på dem med respekt for den enkeltes oplevelse af at være blevet krænket og med fokus på en retfærdig proces for alle involverede. Vi anerkender, at der kan være situationer, som er blevet oplevet krænkende uden, at de giver grundlag for sanktioner, og vi forholder os til, om sådanne situationer vil forpligte til forebyggende tiltag for at sikre en sund arbejdspladskultur.

## Afgrænsning

Denne politik retter sig mod UCN som arbejdsplads og forpligtelsen efter arbejdsmiljøloven til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Politikken gælder for situationer, der involverer en eller flere ansatte, der enten oplever sig udsat for en krænkende adfærd eller er genstand for en henvendelse om at have udsat andre for en krænkende adfærd som ansat i UCN.

I UCN handler vi på krænkende handlinger uanset, om det er ansatte, studerende eller kursister, der er udsat herfor eller foretager krænkende handlinger. Afsættet for vores handlinger vil imidlertid være forskelligt alt efter, om en situation involverer en ansat i UCN.

## Definition af krænkende handlinger

UCN tager afsæt i følgende definition fra Arbejdstilsynet<sup>1</sup> af krænkende handlinger mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere<sup>2</sup>:

*"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.*

---

<sup>1</sup> AT-vejledning 4.3.1. om Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

<sup>2</sup> Arbejdstilsynet definerer krænkende handlinger over for ansatte fra fx studerende og kursister som vold, der skal håndteres i henhold til AT-vejledning 4.3.3

### Krænkende handlinger i form af 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 oplever sårende eller nedværdigende. Mobning kan være grove drillerier, sladder, latterliggørelse af andres holdninger eller udseende, hvor personen, handlingerne rettes mod, ikke effektivt kan forsvare sig. Mobning kan også være at ignorere eller udelukke en person fra fællesskabet.

### Krænkende handlinger i form af seksuel chikane

Krænkende handlinger af seksuel karakter defineres som al form for uønsket seksuel opmærksomhed, så som uønskede berøringer, uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder og kommentarer, uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner eller visning af pornografisk materiale.

### Krænkende handlinger i øvrigt

Krænkende handlinger i øvrigt kan bestå i, at den samme person eller de samme personer krænker skiftende personer efter et uforudsigeligt mønster eller i krænkende handlinger, der foregår i konflikter, hvor personer gensidigt krænker hinanden eller i form af enkeltstående krænkende handlinger.

## **Ledelsesansvar**

Det er ledelsens ansvar at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Det indebærer en pligt til at forebygge krænkende adfærd og at tage alle henvendelser om krænkende adfærd alvorligt og handle herpå hurtigst muligt. Kravet til handling vil afhænge af den konkrete henvendelse herunder, om denne er rettet mod en specifik person samt karakteren af den krænkende adfærd.

## **Fokus på retfærdig proces**

Vi undersøger alle henvendelser om krænkende handlinger grundigt med øje for, at alle involverede har krav på en fair behandling og at blive behandlet med omtanke og respekt. Vi tager højde for, at folk oplever virkeligheden forskelligt både, når vi undersøger en henvendelse, og når vi håndterer en mulig krænkelse.

## **Fortrolighed og anonymitet**

Vi behandler alle henvendelser om krænkende adfærd i et fortroligt rum, og vi tager hånd om de, der henvender sig. Vi inddrager altid den, der henvender sig i, hvordan vi vil gå videre med sagen. Vi kan imidlertid ikke altid garantere anonymitet til den, der henvender sig om en krænkende adfærd, da der kan være modstående hensyn til andre involverede.

## **Sanktioner eller ej**

Vi accepterer ikke krænkende handlinger og iværksætter proportionale sanktioner, hvor der ud fra en konkret vurdering af handlingernes karakter er grundlag herfor. Vi håndterer sådanne sager med afsæt i den personalepolitiske retningslinje herom. Beslutning om iværksættelse af eventuelle sanktioner er omfattet af tavshedspligt, og en krænkende handling kan derfor være sanktioneret uden, at den krænkede får kendskab til, hvordan dette er sket.

## **Fælles ansvar at gribe ind og ansvar for egen adfærd/opførsel**

Vi har alle et ansvar for vores fælles arbejdsmiljø, og hvordan vores adfærd og opførsel opleves af andre. Vi har en forpligtelse til at handle, hvis vi oplever, at andre bliver udsat for krænkende adfærd ved at gribe ind, tilbyde støtte og/eller rapportere om oplevelsen. Alle har ret til trygt at kunne sige fra over for enhver form for krænkelse, og vi tager ansvar for, at det kan ske uden, at det går ud over ens arbejdsliv.

## **Arbejde med arbejdspladskultur – hvorfor forebyggende**

Vi arbejder forebyggende med vores kultur i en forståelse af, at det mere er en kultur end en person, der giver grobund for krænkende handlinger. Vi anerkender, at alle potentielt kan krænke andre uden, at det var hensigten, og vi håndterer krænkende adfærd med udgangspunkt i fælles dialog og fokus på forebyggelse. Vi handler også i situationer, hvor afsenderen af en henvendelse om krænkende adfærd er anonym, og bruger henvendelsen i vores forebyggende arbejde.

## **Afslutning**

Vi ved, at denne politik ikke kan stå alene eller løser alle problemer. Vi er derfor optaget af at udvikle egentlige værktøjer, der sammen med værdierne i politikken kan skabe fundamentet for en arbejdspladskultur, der ikke levner rum for krænkende adfærd. Vi vil også arbejde med løbende at sikre, at ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i UCN har den fornødne viden til sammen at forebygge og håndtere krænkende handlinger.