

Retningslinjer ved krænkende adfærd

Krænkende adfærd forstås i det følgende som mobning, chikane, seksuel chikane, vold, trusler om vold og diskrimination eller andre former for uønsket adfærd.

DTU er optaget af at have et ansvarligt arbejdsmiljø, der har fokus på at fremme trivsel og åbenhed. DTU forventer, at arbejdet med at udfolde egen faglighed sker gennem en ordentlig og konstruktiv tilgang til det kollegiale fællesskab. Derfor bygger alle samarbejdsrelationer på DTU på et ligeværdigt og respektfuldt forhold blandt såvel medarbejdere og studerende. DTU forventer, at alle studerende, medarbejdere, gæster og ledere på DTU arbejder ud fra disse hensyn.

DTU accepterer ikke krænkende adfærd.

Krænkende adfærd er uacceptabelt, uanset hvilken form og på hvilken måde, den udøves.

Alle studerende, medarbejdere, gæster og ledere på DTU forventes at modvirke, at krænkende adfærd finder sted. For beskrivelse af krænkende adfærd, jf. uddybning nedenfor.

Krænkende adfærd kan være udtryk for, at der er noget galt med arbejdsmiljøet. Lederen er med til at sikre et sundt psykisk arbejdsmiljø, hvor krænkende adfærd ikke forekommer.

Som led i trivslen og ønsket om at undgå krænkende adfærd kan emnet tages op på den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS), arbejdspladsvurdering (APV), trivselsundersøgelser (MTU), og ved DTU's studiemiljøundersøgelse og kurser for rusvejledere.

Tidlig indgriben

Hvis krænkende adfærd alligevel finder sted på DTU, har leder i samarbejde med Koncern HR en forpligtelse til straks at undersøge nærmere, hvad der er sket. For studerende er studievejledere uddannet til at tage imod henvendelser fra studerende, og der samarbejdes med psykologordningen.

Det kan være forskelligt, hvad den enkelte oplever som krænkende adfærd. Sager vurderes individuelt og der tages udgangspunkt i den berørte persons oplevelse af situationen. Der lægges vægt på, at eventuelle problemer løses så tidligt som muligt

Hvis du oplever krænkende adfærd

Hvis du som medarbejder oplever eller er vidne til krænkende adfærd, opfordres du til at henvende dig til din leder. Du kan også kontakte din tillidsrepræsentant eller den lokale arbejdsmiljørepræsentant. Yderlige oplysninger om henvendelser findes på DTUs medarbejderportal, Inside, under [Krænkende adfærd](#). (Tilgængelig med DTU brugerprofil).

Hvis du som studerende oplever eller er vidne til krænkende adfærd, opfordres du til at henvende dig til en studievejleder, Polyteknisk Forening, studenterrådgivning eller DTU's Studiechef. Yderlige oplysninger om henvendelser findes på Inside under [Har du oplevet krænkende adfærd på DTU?](#)

Medarbejdere og studerende kan kontakte DTU's interne psykologrådgivning for hjælp om krænkende adfærd på psykologhjælp@dtu.dk eller tlf. 45 25 73 73. Her kan du vælge at henvende dig anonymt, og alle henvendelser behandles fortroligt.

Uddybning af forskellige former for krænkende adfærd

Alle ansatte og gæsteansatte ved DTU er omfattet af dekorumkrav for offentligt ansatte i staten.

Følgende adfærd betragtes på DTU som uacceptabel. Det vedrører alle ansatte, gæsteansatte og studerende. Beskrivelsen er vejledende, og der kan således også være andre former for stødende adfærd, som bliver vurderet uacceptable mellem, eller udøvet af, personer, der er tilknyttet DTU.

Der kan være godsindet drilleri, som er gensidigt. I denne forbindelse kan der være grænser, som er svære at vurdere eller forudse. DTU opfordrer derfor til en åben dialog om personlige grænser og forventer en respektfuld og professionel tilgang.

Krænkende adfærd skal altid forstås i lyset af den konkrete situation. DTU tager udgangspunkt i den berørtes perspektiv ved en eventuel henvendelse. Det er den enkeltes ansvar at udvise en passende situationsfornemmelse og sund fornuft samt at anerkende og forstå, at humør, grænser, perspektiver, mm. kan variere. På DTU skal gensidig respekt være en selvfølge.

Krænkende adfærd

Krænkende adfærd er uønsket adfærd, der har til følge, at et menneskes værdighed krænkes. Det drejer sig blandt andet om nedværdigende behandling af enkeltpersoner eller grupper.

Krænkende adfærd kan eksempelvis være

- Adfærd, der er grov, stødende, nedladende og/eller grænseoverskridende for den/de pågældende enten i tale eller handling.
- Adfærd, der skaber et skræmmende, fjendtligt, ydmygende eller forstyrrende arbejdsklima for den/de pågældende.
- Adfærd, der gennem afvisning eller accept, danner grundlag for beslutninger, som påvirker en anden negativt
- Adfærd, der kan indebære et element af tvang over for den/de pågældende.

Seksuel chikane

Seksuel chikane er uacceptabel adfærd, både mellem lige og ulige parter (f.eks. kollegaer, leder og medarbejder, studerende, vejleder og studerende).

Seksuel chikane kan eksempelvis være:

- Fysisk (uønsket berøring, tilnærmelser eller nærgående fysisk kontakt)
- Verbal (f.eks. seksuelle kommentarer i skrift eller tale samt seksuelle forslag eller lyde)
- Visuel (f.eks. forevisning af seksuelle billeder, lege, film, sexlegetøj, mimik eller seksuelle bevægelser).

Mobning

Mobning er adfærd, der over tid underminerer personers eller grupperes værdighed og selvrespekt. Konflikter kan opstå på arbejdspladser og i studiemiljøer, og de skal løses på en respektfuld måde, inden de udvikler sig til alvorligere konflikter. Konflikter, der fortsætter uden at blive håndteret, kan eskalere og kan have stærke negative konsekvenser for dem, der er direkte berørt af konflikten og gruppen omkring dem.

Mobning kan eksempelvis være:

- Gentagne verbale eller mere subtile overgreb over længere tid
- 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.
- Styrkeforholdet mellem mobber og offer kan være præget af oplevet eller aktuel ubalance, som gør det vanskeligt for offeret at forsvare sig.

Vold/trusler om vold

Vold er defineret af Socialstyrelsen som "En handling eller trussel, der – uanset formålet – krænker, eller er egnet til at krænke, en anden persons integritet, eller som skræmmer, smerter eller skader personen. Volden kan have samme effekt på personer, der overværer eller overhører handlingen. Volden kan være en bevidst handling eller en handling, der sker i affekt." Vold skal rapporteres til politiet.

Vold kan eksempelvis være:

- Fysisk (slag, skub, spark, lussing eller anden form for smertefremkaldende fysisk berøring)
- Psykisk (trusler, kontrol, isolering fra andre mennesker)
- Seksuel (tvungen seksuel samvær eller anden uønsket seksuel handling)
- Materiale (materiale eller ejendel bliver ødelagt eller beskadiget)
- Stalking (gentagende og påtrængende kontakt eller overskridelse af en andens privatliv eller misbrug af personlige oplysninger)

Diskrimination

Diskrimination kan være nedladende adfærd eller adfærd, som på anden vis påvirker personer eller grupper negativt, eksempelvis på baggrund af deres køn, alder, etnicitet, religion, politiske holdninger, seksuelle orientering, nationale, sociale eller etniske oprindelse eller andre personlige præferencer. DTU forventer, at faglighed og imødekommende kollegiale fælleskab, er det, der skaber værdi og innovation på arbejdspladsen.

Ligeværdig respekt forventes af alle for at sikre en mangfoldig arbejdskultur.

Diskrimination kan eksempelvis være:

- Direkte (udelukkelse, begrænsning eller forfordeling af en person begrundet i dennes køn, seksuelle orientering, hudfarve m.m.)
- Indirekte (en praksis, som fører til udelukkelse, begrænsning eller fortrinsstilling af personer af et bestemt køn, seksuel orientering, hudfarve m.m.)

Oktober 2018