

Bilag 3. Beskrivelse af krænkende adfærd

Bilag A til DTU's "Retningslinjer for krænkende adfærd, herunder mobning, chikane, seksuel chikane, vold, trusler om vold og diskrimination.

Alle tilknyttet DTU gennem arbejde eller studie er omfattet af dekorums rammer, som vedrører alle offentlige ansatte i Danmark. Følgende er en beskrivelse af adfærd, der på DTU betragtes som uacceptabel. Denne liste er vejledende, og der kan således også være andre former for stødende adfærd, som ligeledes ikke tilhører en arbejdsplads og dermed ikke skal foregå mellem, eller udøves af mennesker, der er tilknyttet DTU.

Der kan dog 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 omkring personlige grænser og forventer en respektfuld og professionel tilgang.

DTU tager udgangspunkt i den krænkedes perspektiv ved en eventuel henvendelse. Det er den enkeltes ansvar, at brug en passende situationsfornemmelse og sund fornuft, samt at forstå at humør, grænser, perspektiver, mm. kan variere. På DTU er gensidig respekt en selvfølge.

Krænkende adfærd som beskrevet i DTUs "vejledning om krænkende adfærd" defineres nedenfor. Dette skal ikke anses som en fuldstændig dækkende liste.

Krænkende adfærd

Krænkende adfærd, er uønsket adfærd der har til følge, at et menneskes værdighed krænkes. Det handler om en nedladende behandling af et menneske eller gruppe af mennesker.

- Adfærden er grov, stødende, nedladende og/eller grænseoverskridende for den/de pågældende enten i tale eller handling.
- Adfærden skaber et skræmmende, fjendtligt, ydmygende eller forstyrrende arbejdsklima for den/de pågældende.
- Den, der udøver adfærden, lader den reaktion, der kommer på adfærden (afvisning eller accept), danne grundlag for beslutninger, som påvirker den/de pågældende negativt
- Adfærden indbefatter anvendelse af tvang over for den pågældende.

Krænkende adfærd af seksuel natur (sexchikane)

Krænkende adfærd er ikke acceptabel, enten mellem lige parter (f.eks. ansatte af samme niveau eller studerende, som ikke har indflydelse på hinandens succes eller ansvar), eller nogen af ulige status (f.eks. en ansat og en studerende, eller en med lederansvar og en som ikke har).

Den seksuelle adfærd kan være, men er ikke begrænset af:

- fysisk (berøring, tilnærmelser, eller for nærgående fysisk kontakt)
- verbal (f.eks. seksuelle kommentarer eller forslag, lyd)
- visuel (f.eks. forevisning af seksuelle billeder, lege, film, sexlegetøj, mimik eller seksuelle bevægelser).

Mobning

Mobning er adfærd, der har til følge at underminere et menneskes eller en gruppe af menneskers værdighed og selvrespekt. Konflikter findes på arbejdspladser, og de skal løses på en respektfuld måde, inden de udvikler sig til alvorlige personkonflikter. Konflikter, der fortsætter uden løsning, kan forstærkes og kan have stærke negative konsekvenser, for den der bliver undermineret samt andre på en arbejdsplads.

- Der er tale om regelmæssige verbalt eller mere subtile overgreb over længere tid
- Styrkeforholdet mellem mobber og offer er 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 – er egnet til eller krænker en anden persons integritet, eller som skræmmer, smerter eller skader personen – uanset om personen er et barn eller en voksen. Volden kan have samme effekt på andre personer, der overværer eller overhører handlingen. Volden kan være en bevidst handling eller en handling, der sker i affekt." Vold skal rapporteres til politiet.

- Fysisk (slag, skub, spark, lussing eller andet form for smertefremkaldende fysiske berøring)
- Psykisk (trusler, kontrol, isolering fra andre mennesker)
- Seksuel (tvunget seksuelle samvær eller anden uønsket seksuelle handling)
- Materiale (materiel ejendel bliver ødelagt eller skadet)
- Stalking (gentagende og påtrængende kontakt eller overskridelse af en andens privatliv eller personlige oplysninger)

Diskrimination

Diskrimination er adfærd med en negativ konsekvens for en person eller en gruppe, som er nedladende eller kunne på anden vis påvirke folk negativt f.eks. pga. deres køn, alder, etnicitet, religion, politiske holdninger, seksuel orientering, national, social eller etnisk oprindelse eller andre præferencer. DTU's Ligestillingspolitik referer endvidere til forskellige personlige præferencer (forskelligheder som kan til- eller fravælges eller ændres. F.eks. uddannelsesnivea, civiltilstand, personlig stil inkl. adfærd der typisk refererer til et specifikt køn eller seksuel orientering). DTU forventer at faglighed og kollegiale sociale evner, er det der skaber værdi og innovation på arbejdspladsen. Ligeværdig respekt forventes af alle for at sikre en mangfoldig arbejdskultur. Diskrimination kan være, men er ikke begrænset til:

- direkte udelukkelse, begrænsning eller fortrinsstilling af en medarbejder begrundet i dennes køn, seksuelle orientering, hudfarve m.m.
- indirekte, hvor en tilsyneladende neutral praksis fører til udelukkelse, begrænsning eller fortrinsstilling af personer af et bestemt køn, seksuel orientering, etnisk oprindelse m.m.