

Handlingsplan mod krænkende handlinger på Biologisk Institut

1. Formålserklæring

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane accepteres ikke på Biologisk Institut. Formålet med denne handlingsplan er at forebygge krænkende handlinger på Biologisk Institut. Hvis der alligevel opstår tilfælde af krænkende handlinger, beskriver handlingsplanen, hvem man skal henvende sig til. Handlingsplanen er udformet, så den er i overensstemmelse med KU's [personalepolitiske retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane](#).

2. Ledelsens ansvar og opgaver

Ledelsen (dvs. BIO-ledelsen og sektionslederne) forpligter sig til, i samspil med medarbejdere og studerende, at fremme en kultur, der ikke blot ansporer til åben og kritisk akademisk diskussion, men også bygger på inklusion og respekt. Ledelsen skal sikre en drøftelse af, hvordan krænkende handlinger bedst forebygges og håndteres i forbindelse med eksempelvis Sektionsledermøder, LSU-møder, Sektionsmøder og den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Arbejdsmiljøudvalget.

Ledelsen tager alle henvendelser alvorligt og håndterer alle henvendelser hurtigst muligt. Ledelsen har pligt til at gribe ind, hvis den bliver bekendt med, at der forekommer krænkende adfærd.

Ledelsen forventer, at alle medarbejdere sætter sig grundigt ind i handlingsplanen og medvirker aktivt til, at den følges.

Ledelsen vil i samarbejde med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter medvirke til, at handlingsplanen gøres kendt og følges på instituttet. Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget har begge opgaver i relation til det psykiske arbejdsmiljø og vil derfor jævnligt, mindst én gang om året, drøfte, om handlingsplanen fungerer efter hensigten.

3. Medarbejdernes ansvar og ret

Medarbejdere, der har oplevelsen af at blive krænkede, har ret til at sige fra. Kolleger, der er vidende om krænkende handlinger, forventes at reagere ved at udvise kollegial omsorg og støtte i forhold til den krænkede part og sige fra overfor den der har udvist krænkende adfærd.

4. Definition på mobning og chikane

I KU's personalepolitiske "Retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd som mobning og seksuel chikane" er givet følgende definition på krænkende adfærd:

Københavns Universitet tager udgangspunkt i Arbejdstilsynets definition af krænkende handlinger. Det gælder således, at det i forbindelse med arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Om de krænkende handlinger indebærer en risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse, afhænger af grovheden,

varighed og hyppighed af handlingerne.

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse opfattes som nedværdigende. Dette indebærer, at der kan være situationer, hvor en person har følt sig krænket, men hvor ledelsen vil konstatere, at der ikke er tale om en krænkende handling.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelse kan forekomme på.¹ Krænkende handlinger i form af mobning kan f.eks. være sårende bemærkninger, bagtalelse, usaglig fratagelse af ansvar og arbejdsopgaver eller usaglig nedvurdering af medarbejderen og studerendes arbejdsindsats eller kompetencer. Det kan endvidere være seksuel chikane i form af eksempelvis uønskede berøringer, uønskede opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder og kommentarer. Nedværdigelse på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse kan også være krænkende. Eksemplerne er ikke udtømmende.²

5. Hvor henvender du dig?

Du kan henvende dig til en af følgende personer (rækkefølgen er ikke prioriteret):

Funktion	Navn	Telefon	E-mail
Ledelsen			
Instituttleder	Niels Kroer	20 29 13 88	nk@bio.ku.dk
Administrationschef	Lone Winge	35 33 18 12	Lone.winge@bio.ku.dk
Sektionsleder Functional Genomics	Olaf Nielsen	26 41 06 66	onigen@bio.ku.dk
Sektionsleder Biomolecular Sciences	Rasmus Hartmann-Petersen	26 94 15 65	rhpetersen@bio.ku.dk
Sektionsleder Computational and RNA biology	Jeppe Vinther	22 84 07 80	jvinther@bio.ku.dk
Sektionsleder Cell Biology and Physiology	Søren Tvorup Christensen	35 33 02 55	stchristensen@bio.ku.dk
Sektionsleder Cell- and Neurobiology	Kim Rewitz	35 33 01 55	kim.rewitz@bio.ku.dk
Sektionsleder Microbiology	Søren J. Sørensen	51 82 70 07	sis@bio.ku.dk
Sektionsleder Terrestrial Ecology	Flemming Ekelund	51 82 70 41	fekelund@bio.ku.dk
Sektionsleder Ecology and Evolution	David Nash	35 32 13 23	Drnash@bio.ku.dk
Sektionsleder Freshwater Biology	Dean Jacobsen	35 33 01 32	djacobsen@bio.ku.dk
Sektionsleder Marin Biology	Anders Lydik Garm	35 33 15 24	algarm@bio.ku.dk
Akvariechef Øresundsakvariet	Jens Peder Jeppesen	28 75 19 70	jpjeppesen@bio.ku.dk

¹ [AT-vejledning 4.3.1 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane](#), Februar 2019.

² Seksuel chikane, forskelsbehandling mv. er også reguleret af dansk og international lovgivning, f.eks. i [Straffeloven](#), [Arbejds miljøloven](#), [Ligebehandlingsloven](#), [Forskelsbehandlingsloven](#), [Lov om etnisk ligebehandling og ILO-konvention nr. 111 om diskrimination med hensyn til beskæftigelse og erhverv](#).

Andre			
Tillidsrepræsentant for HK laboranter	Tine Simonsen	35 32 13 01	tsimonsen@bio.ku.dk
Tillidsrepræsentant for Dansk Metal	Finn Fernando Jørgensen	35 33 35 97	finn.jorgensen@bio.ku.dk
Tillidsrepræsentant for HK kontorassistenter	Helle Bek Mikaelson	35 32 23 78	hbmikaelson@bio.ku.dk
Tillidsrepræsentant for AC TAP	Nynne Meyn Christensen	35 33 02 03	nmchristensen@bio.ku.dk
Tillidsrepræsentanter for VIP	Jakob R. Winther Anders Priemé	35 32 15 00 35 33 01 47	jrwinther@bio.ku.dk aprieme@bio.ku.dk
Arbejdsmiljørepræsentanter	https://kunet.ku.dk/fakultet-og-institut/bio/arbejdsmilj%C3%B8/Sider/default.aspx		
HR-partner	Peter Ratajczak Gylling Ehlers	35 33 47 17	pete@science.ku.dk

Al henvendelse til ledelsen kan ske i fortrolighed, men du skal være opmærksom på, at lederen kan have handleligt afhængig af forseelsens grovhed og hyppighed. Er der f.eks. tale om mulig sexchikane eller misligholdelse af ansættelsesforholdet, kan lederen være forpligtet til at gå videre med henvendelsen og kan derfor ikke garantere dig anonymitet i forhold til den person, du mener dig krænkede af. Lederen må nødvendigvis være opmærksom på, at der kan være flere parter i sagen, der alle har krav på at blive behandlet med omtanke og respekt.

Hvis du henvender dig til en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant kan det ske i fortrolighed og med fuld anonymitet. Du kan desuden henvende dig anonymt til universitetets [ordning for psykologisk rådgivning](#).

De faglige forbund tilbyder rådgivning og støtte til deres medlemmer i sager om mobning og seksuel chikane. Medarbejdere, der føler sig udsat for mobning eller anden chikane, kan derfor tage kontakt til deres respektive forbund. Det kan ske enten gennem den lokale tillidsrepræsentant eller ved direkte kontakt til forbundet.

6. Information og oplæring af instituttets medarbejdere

Handlingsplanen er tilgængelig for alle medarbejdere på instituttets intranet.

Mindst en gang om året tages emnet krænkende handlinger op på et personalemøde/temamøde for alle medarbejdere, hvor der orienteres om handlingsplanen, og hvor medarbejderne har mulighed for at komme med kommentarer og input til planens indhold. Nyansatte medarbejdere orienteres af Ledelsen om handlingsplanen som et led i deres introduktionsforløb (Velkomstmøder).

Ledelsen vil i samarbejde med samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget sørge for, at kontaktpersonerne har de rette kompetencer til at varetage denne funktion, eller om de eventuelt har behov for kompetenceudvikling.

7. Evaluering og revision af handlingsplanen

Planen evalueres mindst en gang om året.

Ved evalueringen skal der lægges vægt på følgende emner:

- Fungerer planen efter hensigten, eller er der behov for justeringer?
- Forebygger vi i tilstrækkeligt omfang?
- Er der sket organisatoriske ændringer, som gør, at handlingsplanen skal revideres?
- Er der behov for at gøre mere for at synliggøre planen over for medarbejderne?
- Er der behov for eller ideer til at gøre mere for at sikre, at planen følges?
- Er der behov for f.eks. kompetenceudvikling af medarbejdere, ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter?

8. Ikrafttrædelse

Planen træder i kraft den 1. marts 2021

Dato: 16/2/21



Niels Kroer

Formand i LSU

Dato:



Tine Simonsen

Næstformand i LSU

Dato:



Amal Al-Chaer

Arbejdsmiljørepræsentant