

Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder seksuel chikane og mobning

Kodeks for god adfærd på DMJX

DMJX ønsker at være en rummelig og mangfoldig uddannelsesinstitution og arbejdsplads med plads til alle typer af studerende og ansatte, som frit kan ytre sig i et miljø, hvor alle udviser gensidig respekt. Krænkende handlinger og adfærd dvs. chikane, mobning, diskrimination og vold i alle former tolereres ikke på DMJX.

Det er ledelsens ansvar at sikre et sikkert og sundt miljø og handle ved mistanke eller henvendelser, men alle der har deres daglige gang på DMJX har et ansvar for, at krænkende handlinger og adfærd ikke forekommer. Det er ligeledes et fælles ansvar at fremme en kultur, der bygger på Højskolens kerneværdier tillid, nysgerrig, til gavn og ambitiøs.

Studerende og ansatte skal reagere, hvis de udsættes for eller er vidne til krænkende adfærd eller handlinger, som er ødelæggende for et godt studie- og arbejdsmiljø. Også hvis dette forekommer i forbindelse med Højskolens rusforløb, som gerne må indeholde kreative indslag, men aldrig krænke.

Ansatte: Som ansat skal du kontakte din nærmeste leder. Du kan også kontakte TR, AMR, HR eller en anden person på Højskolen, som du har tillid. I retningslinjerne om håndtering af krænkende handlinger kan du læse, hvordan sådanne sager håndteres.

Studerende: Som studerende skal du kontakte en studievejleder, praktikkoordinator eller en underviser, som du har tillid til. I retningslinjerne om håndtering af krænkende handlinger kan du læse, hvordan sådanne sager håndteres.

For ansatte vil sagen blive taget op med de relevante parter, herunder repræsentanterne for de faglige organisationer. Sanktionen vil blive vurderet i det konkrete tilfælde. Den kan være alt fra krav om øjeblikkeligt at stoppe uacceptabel adfærd, advarsel eller opsigelse.

For studerende vil sagen blive taget op med de relevante parter, og sanktionen vil blive vurderet i det konkrete tilfælde. Den kan være alt fra en advarsel til en permanent bortvisning jf. Disciplinære foranstaltninger over for studerende ved DMJX.

På DMJX ønsker vi aktive og engagerede studerende, hvorfor der også er højt til loftet. Det er et udtrykkeligt ønske, at der er plads til forskellighed. Studerende og ansatte er forpligtet til at optræde hensynsfuldt, så dagligdagen kan fungere godt, og at tage hensyn til både hinanden og Højskolens bygninger og ejendom.

Alle studerende og ansatte inkl. eksterne undervisere er omfattet af dette kodeks.

Kodekset suppleres yderligere af 'Mediebranchens fælles kodeks mod seksuelle krænkelser' samt 'Retningslinjer om håndtering af krænkende handlinger, herunder seksuel chikane og mobning' på DMJX.

Retningslinjer om håndtering af krænkende handlinger, herunder seksuel chikane og mobning

Hvem er omfattet?

Retningslinjerne henvender sig til studerende og medarbejdere inkl. eksterne undervisere, som har deres daglige gang på DMJX.

Hvad er krænkende handlinger?

Arbejdstilsynet definerer, at 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 krænkelse kan forekomme på i arbejdet (jf. AT-vejledning 4.3-1 februar 2019).

Hvad gør jeg, hvis jeg oplever krænkende adfærd?

Hvis du oplever krænkende adfærd:

- ✓ Som **studerende** skal du tage kontakt til en studievejleder, praktikkoordinator eller en underviser på Højskolen, som du har tillid til.
Er du i praktik og oplever krænkende adfærd på din arbejdsplads, skal du følge de interne retningslinjer på arbejdspladsen. Du kan altid kontakte en studievejleder, din praktikkoordinator eller en underviser, du har tillid til, som kan vejlede dig. Afhængig af sagen vil studievejlederen, praktikkoordinatoren eller underviseren kontakte uddannelseschefen for din uddannelse ift. behandling af det videre forløb. Her vil du have mulighed for at komme med indsigelse i forhold til inhabilitet.
Vi behandler alle sager om krænkelse i et fortroligt rum - og vi sørger for, at du får den nødvendige bistand og beskyttelse, hvis du henvender dig til os. Dette betyder for eksempel, at du kan medtage en bisidder til eventuelle møder. Dette kan være et familiemedlem, en ven eller en anden person du har tillid til. Du er også velkommen til at henvende dig om noget, som du i første omgang måske blot har brug for at vende eller få et godt råd til at håndtere, uden at du nødvendigvis ønsker, at der skal ske mere. Du har medindflydelse på, hvordan vi går videre med sagen. Hvis der er tale om krænkelse af særlig grov og strafbar karakter, har vedkommende du tager kontakt til pligt til at handle ved at involvere til rektor.
- ✓ Som **medarbejder** skal du tage kontakt til din nærmeste leder. Du kan også vælge at kontakte din tillidsrepræsentant, din arbejdsmiljørepræsentant eller HR. Din nærmeste leder har ansvar for at hjælpe dig og tage hånd om situationen i samarbejde med dig og evt. din TR eller AMR. Afhængig af sagen vil din nærmeste leder involvere HR og orientere rektor.
Vi behandler alle sager om krænkelse i et fortroligt rum - og vi sørger for, at du får den nødvendige bistand og beskyttelse, hvis du henvender dig til os. Du er også velkommen til at henvende dig om noget, som du i første omgang måske blot har brug for at vende eller få et godt råd til at håndtere, uden at du nødvendigvis ønsker, at der skal ske mere. Du har medindflydelse på, hvordan vi går videre med sagen. Hvis der er tale om krænkelse af særlig grov og strafbar karakter, har vedkommende du tager kontakt til pligt til at handle ved at involvere til rektor.

Uanset om du er medarbejder eller studerende, kan du skrive til HR-afdelingen på hrafdelingen@dmjx.dk i fortrolighed, hvorefter HR vil hjælpe videre.

Læs også mere i Vejledningen om håndtering af samtaler om krænkende adfærd – særligt for ledere.

Hvis du får en henvendelse fra en studerende eller kollega:

- ✓ Som **medarbejder har du pligt til at tage hånd om den studerende**; lytte, drage omsorg og hjælpe vedkommende videre til den rette hjælp og støtte. Tag henvendelsen alvorligt uden af drage forhastede slutninger og udvis respekt og diskretion. Den studerende kan altid henvende sig til en medarbejder i fortrolighed. Du kan dog kun hjælpe den studerende videre, hvis vedkommende giver sit samtykke. Som studievejleder, praktikkoordinator eller underviser har du ikke ansvaret for at løse problematikken. Med accept fra den studerende kan du tage kontakt til den studerendes uddannelseschef ift. behandling af det videre forløb. Uddannelseschefen vil orientere rektor, som i sidste ende afgør, hvordan der skal reageres.
- ✓ Som **medarbejder har du pligt til at tage hånd om en udsat kollega**; lytte, drage omsorg og hjælpe vedkommende videre til den rette hjælp og støtte. Tag henvendelsen alvorligt uden af drage forhastede konklusioner og udvis respekt og diskretion. Som kollega kan man altid henvende sig i fortrolighed til en anden kollega. Du kan tilbyde hjælp til kollegaen i det omfang kollegaen ønsker det. Du kan dog kun hjælpe kollegaen videre, hvis vedkommende giver sit samtykke. Med accept fra din kollega kan du kontakte din kollegas nærmeste leder (eller leders leder). Lederen har ansvar for aktivt og tydeligt at håndtere episoder eller mistanke om episoder med mobning, chikane, vold eller diskrimination i henhold til Kodeks for god adfærd. Som kollega har du ikke ansvaret for at løse problematikken. Det ansvar ligger hos nærmeste leder og i sidste ende hos rektor, som afgør, hvordan der skal reageres.

Hvordan behandles sager om krænkende adfærd?

For at skabe tryghed sker behandling af sager efter følgende principper:

- a) **Fortrolighed**
Alle sager behandles i et fortroligt rum og kun personer, som har saglig grund til at kende sagen, eller som er involveret i behandlingen af sagen skal kunne få informationer om sagens indhold.
- b) **Respekt for privatliv**
Personoplysninger skal behandles i tråd med den til enhver tid gældende lovgivning.
- c) **Inddrag parter**
Den person, en henvendelse retter sig mod, skal have mulighed for at udtale sig om sagen og gøre sig bekendt med beskyldningerne som er rettet mod vedkommende.
- d) **Objektivitet**
Sagen skal behandles på en sådan måde, at der sikres objektivitet og saglighed for alle de involverede. Alle relevante sagsforhold skal inddrages, og disse skal afvejes på et sagligt grundlag.

Jf. Kodeks for god adfærd vil sanktionen blive vurderet i det konkrete tilfælde. Sanktioner for medarbejdere kan fx være krav om øjeblikkeligt at stoppe den uhensigtsmæssige adfærd, mundtlig eller skriftlig advarsel eller opsigelse.

Sanktioner for studerende kan være alt fra en advarsel til en permanent bortvisning. Studerende hvis adfærd anses som krænkende vil blive behandlet med omtanke og efter gældende regler jf. 'Disciplinære foranstaltninger over for studerende ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole'.

De involverede parter har ret til støtte og rådgivning under hele forløbet. Det er i sidste ende være rektor, der afgør, hvordan der skal reagere. Det gælder både ift. medarbejdere og studerende.

Roller og ansvar

Ledere på DMJX har i samarbejde med medarbejderne et ansvar for aktivt og tydeligt at forebygge, identificere og håndtere problemer med krænkende handlinger og adfærd, herunder mobning, chikane, vold eller diskrimination. De tillidsvalgte bør altid inddrages i den situation.

I tilfælde, hvor den krænkende handling opleves fra nærmeste leder, inddrages den overordnede leder.

Læs mere i Vejledningen om håndtering af samtaler om krænkende adfærd – særligt for ledere.

Definition af krænkende handlinger og uddybende eksempler

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane, diskrimination, vold og trusler, samt andre måder, krænkelser kan forekomme på (jf. AT vejledning 4.3.1-26. februar 2019).

Ifølge Arbejdstilsynet er det krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende.

Det er uden betydning, hvorvidt det er et udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af den krænkende adfærd, der er central. De personer, der er involveret i krænkende handlinger, vil ofte opleve årsagerne forskelligt. Derfor er det vigtigt at høre alle parterds udsagn.

I det følgende uddybes definitionen af disse typer af krænkende adfærd med udgangspunkt i AT-vejledning 4.3.1 – 26. februar 2019.

Mobning

Ifølge Arbejdstilsynet er der 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.

De gentagende handlinger kan eksempelvis bestå af:

- Misbrug af magt
- Nedvurdering af personens arbejdsindsats eller kvalifikationer
- Groft sprogbrug, både ordvalg og talemåde
- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Skældud og latterliggørelse
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser

Seksuel chikane

Ifølge Ligebehandlingsloven er der tale om chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Der foreligger seksuel chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Eksempler på seksuel chikane:

- Ikke ønsket fysisk kontakt, berøringer, klap, klem, knib, kærtegn og lignende
- Uvelkomne hentydninger med seksuelle undertoner, f.eks. sjofle historier, vittigheder, kommentarer om udseende og grove mundtlige overfald
- Forslag, forventninger eller krav om seksuelle ydelser
- Sjofle og kompromitterende tilbud eller invitationer til seksuelt samvær
- Fremvisning af pornografiske billeder
- Fysiske overgreb
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner

Vold og trusler

Arbejdstilsynet definerer vold som fælles betegnelse for både fysisk vold og psykisk vold, herunder trusler og anden krænkende adfærd. Arbejdsrelateret vold omfatter både risiko for og episoder med arbejdsrelateret vold. Vold og trusler mod vold er en handling eller trussel, der – uanset formålet – kan krænke en anden persons integritet, eller som skræmmer, smerter eller skader personen. Volden kan have samme effekt på andre personer, der overværer eller overhører handlingen. Volden kan både være en bevidst handling eller en handling, der sker i affekt. Handlingen overskrider endvidere samfundets love og normer (AT-vejledning D.4.3-1 – 1. juni 2011).

Eksempler:

- Fysisk vold er angreb mod kroppen, f.eks. overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt.
- Psykisk vold er trusler om vold og anden krænkende adfærd, f.eks. trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler, der vedrører medarbejdernes familie eller venner eller trusler, der vedrører medarbejdernes ejendele, systematisk fornærelse.
- Trusler kan udtrykkes uden ord, fx med knyttede næver, bevægelse af en finger henover halsen eller i form af tegninger. Psykisk vold og trusler om vold kan også udøves via sms, e-mail og hjemmesider.

Diskrimination

Diskrimination kan defineres som en usaglig forskelsbehandling, som medfører, at en person får en ringere behandling end andre (...). Diskrimination kan have flere grunde, eksempelvis køn, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Læs mere i Ligebehandlingsloven §1 samt i Forskelsbehandlingsloven §1, der udgør det juridiske grundlag for definitionen af diskrimination.

Retningslinjerne erstatter den tidligere instruks til ansatte vedr. håndtering og indberetning af trusler mv. samt Kodeks for god adfærd 2018.

Godkendt af SAMU d. 17. december 2020

Tilføjelse godkendt af SAMU d. 21. april 2022