

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

15. JANUAR 2024

Vedr. Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger på KU – eksempler på aktiviteter fra 2021-23

FHR UDVIKLING OG ARBEJDSMILJØ

Sagsbehandler Ingrid Skovsmose Jensen

KRYSTALGADE 25

Opgave	Tidsplan
Ledelseskommunikation	
Kommunikation fra rektoratet, bl.a. leder på KUNet, eksempelvis om at KU ikke er et safespace . Og Respekt for uenighed og god tone på KU . Eksemplerne er fra november 2023.	løbende
Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger	
APV 2022 forberedelse – udviklet en fornyet spørgeramme målrettet krænkende handlinger. Det er bl.a. sket gennem inddragelse af viden fra forskere og andre fagpersoner på KU.	2021
Alle arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg, inkl. Hovedsamarbejdsudvalget og Arbejdsmiljøudvalget på KU (AMKU) drøftede krænkende adfærd som opfølgning på APV 2022.	APV 2022
Udarbejdelse af handleplaner for håndtering af krænkende handlinger de steder i organisationen hvor APV viste at der er udfordringer.	2022-2023

DIR 35 32 27 90

MOB 28 75 27 90

isj@adm.ku.dk

Drøftelser på fakultets- og institutniveau om krænkende adfærd med henblik på videnopbygning, erfaringsudveksling og input til nye tiltag og indsatser. Det sker som led i opdatering af de lokale obligatoriske handleplaner for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.	årligt
Udarbejdelse af diverse materialer til støtte for organisationens arbejde	
Revision af guide til støtte ved ledelsens møder med medarbejdere og i SU/AMU om krænkende handlinger inkl. cases.	Primo 2021
Produktion af dilemmafilm med udgangspunkt i cases (forumteater)	Januar 2021
Styrkelse af HR-understøttelse	
Håndtering af henvendelser via whistleblowerordningen vedr. psykisk arbejdsmiljø, herunder krænkende handlinger. Whistleblowerloven forudsætter, at der er tale om ”alvorlige forhold”. Krænkende handlinger, som ikke falder inden for loven, skal derfor behandles udenfor whistleblowerordningen.	Løbende
Praksis, hvor det enkelte HR-center orienterer FHR om konkrete sager, er opretholdt for at styrke koordineringen af sagsbehandlingen og for at få et generelt overblik over de sager, der opstår og som vi håndterer. Dette er med til at sikre og understøtte vidensopsamling, vidensdeling og koordinering på tværs af organisationen.	Løbende dialog
Sparring til lokale ledere om konkrete problemstillinger	Løbende
Kompetenceudvikling – udvalgte eksempler	
Workshop for tillidsvalgte medarbejdere med fokus på deres roller og ansvar.	Januar/februar 2021

Åbne ledelseswebinarer – Åbent for alle medarbejdere på KU	Januar - maj 2021
<ul style="list-style-type: none"> • Åbne webinarer – om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger – eksempler: • Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger – hvad er dine rettigheder som medarbejder? (på dansk og engelsk) • Den subtile diskrimination og forskelsbehandling i hverdagen • Hvordan undgår man at konflikter bliver til mobning? 	2022-2023
<p>Åbne webinarer om bias og diskrimination for ledere, medarbejdere og studerende.</p> <p>Eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sproglig mangfoldighed og inklusion på KU • Webinar med forfatter Caspar Eric 	2023-
Interventionstræning for tutorer, frivillige i studenterforeninger samt menige studerende. Formålet med denne træning er at skabe ejerskab og et fælles ansvar for gode og trygge læringsmiljøer, og dermed vende tilgangen til grænseoverskridende handlinger fra håndterende til forebyggende. Indtil videre afholdt på HUM, TEO, JUR og planlagt på SCIENCE	2023 og løbende
Afholdelse af workshops og oplæg om psykisk arbejdsmiljø og krænkende handlinger for bl.a. arbejdsmiljøudvalg, ledelses- og medarbejdergrupper.	2023 og løbende
Etablering af tydelig information om, hvordan man kan forholde sig i fht. krænkende handlinger fsva studerende og ansatte.	2022-23
Opdatering af siden om diversitet og ligestilling på KUnet, så der også fremgår information om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger.	Løbende

<p>KU har givet økonomisk støtte til produktionen af podcasten 'Do You Know Sexism?' som gør lytteren klogere på, hvordan vi kan forstå og forebygge sexistiske krænkelser i universitetsverdenen. Podcastserien kan tilgås gratis.</p>	2022
<p>SAMF igangsatte i 2021 en proces med fokus på mangfoldighed under navnet Project Dignity. Alle enheder har således i 2021-22 skulle igennem en proces, der har haft til formål at tage temperaturen på samarbejds miljøet. I forlængelse heraf har der på alle enheder været drøftet fremadrettede ambitioner på området samt konkrete initiativer til forbedringer.</p>	2021-2022