

KØBENHAVNS UNIVERSITET

Til Uddannelses- og forskningsstyrelsen



SAGSNOTAT

Vedr. Redegørelse til brug for ministerens besvarelse af UFU
spm. 103

29. MARTS 2022

HR SØNDRE CITY

NJALSGADE 76, BYGNING 4B-1 OG

5C-1

2300 KØBENHAVN S

REF: ILD

Med henvisning til Uddannelses- og Forskningsstyrelsens anmodning af 14. marts 2022 om en kort redegørelse til brug for uddannelses- og forskningsministerens besvarelse af Folketingets Uddannelses- og Forskningsudvalgets spørgsmål 103 (alm. del) (bilag 1) skal KU hermed oplyse følgende:

Redegørelse for klagesagen

Spørgsmål 103 vedrører en i medier omtalt klagesag fra 2019.

Københavns Universitet (KU) udtaler sig ikke i konkrete personalesager, da KU har tavshedspligt. Det fremgår dog af dr.dk den 1. marts 2022, at den i sagen involverede medarbejder ved sin skriftlige udtalelse til DR P1 har bekræftet, at der har været en klagesag i 2019, hvilket er baggrunden for, at KU kan oplyse følgende om klagesagen:

Universitetet modtog en klage over den pågældende medarbejder i september 2019 underskrevet af en række tidligere og daværende medarbejdere, derunder enkelte tidligere studerende, og suppleret af yderligere et antal underskrivere i oktober 2019. Klagen blev behandlet efter KU's dagældende "Retningslinjer for behandling af skriftlige klager over medarbejdere" af 24. juni 2009.

I overensstemmelse med de nævnte retningslinjer fik medarbejderen forelagt klagen og blev gjort bekendt med, hvem der havde klaget. Desuden blev medarbejderen gjort opmærksom på muligheden for at lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant eller en anden bisidder, ligesom medarbejderen fik en frist for at afgive sin udtalelse til klagen.

Herefter foretog ledelsen en grundig behandling og en vurdering af klagen og medarbejders kommentarer til sagen. Hvad udfaldet af denne vurdering resulterede i, kan ikke oplyses efter reglerne om tavshedspligt og GDPR.

KU kan oplyse, at klagesagen blev færdigbehandlet i 2019. Dekanen orienterede efterfølgende i 2019 klagerne om afslutningen af sagen. Tilbagemeldingen til klagerne rummede ikke resultat af klagebehandlingen, jf. reglerne i forvaltningsloven, offentlighedsloven samt GDPR-reglerne og tillige i overenssømmelse med KU's nuværende retningslinjer for behandling af klager over medarbejdere og ledere. Medmindre en sag afvises som grundløs, får klagerne alene besked om, at sagen er behandlet efter retningslinjerne.

Som også oplyst på dr.dk havde ledelsen allerede i foråret 2019 sat et indgående arbejde i gang om det generelle arbejdsmiljø i den pågældende afdeling på baggrund af resultatet af APV på Københavns Universitet i 2019.

Hvordan lignende sager kan undgås fremover

KU har fokus på at skabe og vedligeholde et sundt og sikkert arbejdsmiljø, både fysisk og psykisk.

Af KUs Strategi 2023 "Talent og Samarbejde" (fra december 2017) fremgår således, at KU vil forbedre arbejdsmiljøet og det psykosociale studiemiljø for at fremme højt engagement og trivsel for alle samt øge fokus på ligestilling og mangfoldighed.

Universitetets målsætning om at sikre et godt arbejds- og studiemiljø udmønter sig på KU bl.a. i følgende indsatser:

a.

KU's personalepolitiske grundprincipper (udarbejdet i 2008) er bl.a. konkretiseret i *personalepolitiske retningslinjer* omhandlende arbejdsmiljø.

I 2018 lancerede KU nye retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd som mobning og seksuel chikane. Disse blev revideret i oktober 2019 for yderligere at præcisere KU's holdning til krænkelse og forventninger til organisationen med henblik på at arbejde med en arbejdspladskultur, hvor krænkelse ikke opstår. Det er indskærpet i de nye retningslinjer, at det er arbejdsgivers ansvar at fremme det gode arbejdsmiljø, herunder også forebygge at krænkelse opstår. Det er samtidig i retningslinjerne præciseret, hvordan medarbejdere og studerende skal forholde sig, hvis de oplever krænkende handlinger.

Retningslinjerne læner sig op ad Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger (fra februar 2019) og indeholder bl.a. af den grund samme definition af krænkende handlinger som vejledningen og understreger betydningen af forebyggelse. KU tager forebyggelsesdelen alvorligt og har bl.a.

udformet et bredt materiale, der anvendes ved drøftelser på universitetet, ligesom der er afholdt en lang række workshops både på dansk og engelsk for ledere, tillidspersoner, HR-medarbejdere samt webinarer, der var åbent for alle medarbejdere om emnet.

Der er med udgangspunkt i retningslinjerne udarbejdet materiale målrettet medarbejdere og ledere om, hvordan disse skal håndtere krænkende handlinger.

Der er desuden til inspiration udarbejdet et omfattende materiale i form af en guide til afholdelse af temamøder om krænkende handlinger, cases til drøftelse af krænkende handlinger, en dilemmafilm, og et idékatalog med fem eksempler på lokale initiativer til forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger oa.

Københavns Universitet har siden 2008 haft et krav om, at der skal udarbejdes en lokal handlingsplan for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.

Det indebærer, at alle enheder på KU har udarbejdet egen *handlingsplan* og skal drøfte status for indsatserne på området mindst en gang årligt.

b.

KU gennemfører hvert tredje år lovpligtig *arbejdspladsvurdering (APV)* og har her et værktøj til at involvere medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet med henblik på at fjerne og/eller reducere risici for ulykker og udsættelse for sundhedsskadelige påvirkninger både fysisk og psykisk.

I forbindelse med APV-2022, som gennemføres i foråret 2022, er der et øget fokus på kortlægning af krænkende handlinger i sammenligning med de tidligere APV'er på KU.

Det betyder, at den spørgeskemaundersøgelse, som APV'en bygger på, er blevet udbygget med uddybende spørgsmål vedrørende krænkende handlinger. Formålet er i højere grad at få belyst de krænkende handlingers karakter, i hvilke situationer krænkende handlinger finder sted, samt hvordan den forurettede handlede i situationen eller bagefter.

c.

KU indførte i overensstemmelse med whistleblowerloven (lov nr. 1436 af 24. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere) en *whistleblowerordning* i december 2021. Ordningen gør det muligt for medarbejdere at rette kritik mod arbejdspladsen uden at skulle frygte for negative konsekvenser. Det betyder, at medarbejderne kan indberette oplysninger om lovovertrædelser og alvorlige forhold.

KU's whistleblowerenhed håndterer eventuelle indberetninger til ordningen og på krænkelserområdet supplerer whistleblowerordningen således

medarbejdernes klageadgang efter KU's retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd som mobning og seksuel chikane.

d.

De *studerende på KU informeres* via de informationssider, som gælder for deres uddannelse, om, at KU ikke accepterer krænkende adfærd, og de rådgives om, hvor de kan henvende sig, og hvordan de kan klage over medstuderende eller medarbejdere, hvis de har været udsat for seksuel chikane.

For alle uddannelser på KU er der udarbejdet en *handlingsplan*, der skal bidrage til at forebygge krænkende handlinger og, i tilfælde hvor der alligevel forekommer krænkende handlinger, at beskrive, hvordan universitet håndterer de krænkende handlinger, og hvem de studerende kan henvende sig til. Status på området drøftes en gang årlig mellem ledelse og studerende.

KU har i øvrigt lavet en omfattende undersøgelsesarbejde, hvor både studerende, ansatte, studievejledere, ledelser, studenterambassadøren og Studenterrådgivningen har været inddraget ift. at sikre at håndtering af krænkelses-sager bliver optimeret for de studerende. Udmøntningen af arbejdet vil pågå i den kommende tid.

e.

KU gennemfører hvert andet år en studiemiljøundersøgelse blandt de studerende. Denne danner grundlag for KU's lovpligtige undervisningsmiljøvurdering. Undersøgelsen fokuserer foruden på det faglige på de studerendes trivsel og på fysiske, sociale og digitale læringsmiljø.

f.

Det fremgår af KU's *lederinstrukser* (dekaner, institutledere), at de personalepolitiske grundprincipper og personalepolitiske retningslinjer samt arbejdsmiljøreglerne er blandt de love og regler, som ledere på KU er forpligtet på at overholde.

Bilag:

1. Folketingets Uddannelses- og Forskningsudvalgs spørgsmål 103 (alm. del).