

Dato: 240108
J.nr.: 23/00234

Retningslinjer for rapporterings- og klageveje ved uacceptabel adfærd

Dette dokument er en del af Det Jyske Musikkonservatoriums (DJM) arbejde med at sikre trygge og inkluderende studiemiljøer og kan læses i sammenhæng med DJMs Værdi-og Adfærdsguide.

DJM forventer, at al undervisning og samarbejde sker gennem en ordentlig og konstruktiv tilgang til fællesskabet på institutionen. Derfor skal adfærden i alle samarbejdsrelationer på DJM tage udgangspunkt i et respektfuld og ligeværdigt forhold, blandt såvel medarbejdere som studerende. I asymmetriske magtrelationer, som f.eks. underviser-studerende eller leder-medarbejder, er der et særligt ansvar for at magtrelationen ikke misbruges på nogen måde. DJM forventer, at alle ledere, medarbejdere, studerende og gæster på institutionen samarbejder ud fra disse hensyn.

Det skal altid accepteres, når studerende eller ansatte siger fra overfor uacceptabel adfærd, også selvom man selv mener, at der er tale om uskyldig adfærd.

Uacceptabel adfærd

Uacceptabel adfærd kan have mange former, herunder mobning, stigmatisering, chikane, seksuel chikane, vold eller trusler. Der er tale om uacceptabel adfærd, når en eller flere personer groft og/eller flere gange udsætter andre personer for handlinger, der af disse personer opfattes som nedværdigende, krænkende eller stødende. I alle tilfælde hvor det skal vurderes, om der er tale om uacceptabel adfærd, er det derfor både med udgangspunkt i den personlige opfattelse af adfærden og i en vurdering af handlingernes grovhed og hyppighed, at en vurdering finder sted.

Nedenstående er ikke-udtømmende eksempler på sådan adfærd:

Eksempler på krænkende adfærd kan være: uønsket berøring, uønskede anmodninger om seksuel kontakt og uanstændige vittigheder/kommentarer.

Eksempler på stødende adfærd kan være: at blive gjort grin med, bagtalelse, nedgørelse, unødvendigt seksualiserende sprog eller fratagelse af ansvarsopgaver uden faglig begrundelse.

Stødende adfærd kan også være: nedgørelse på grund af race, religion eller tro, politiske synspunkter, seksualitet, kønsidentitet, alder, handicap, social eller etnisk herkomst.

Håndtering af uacceptabel adfærd

I tilfælde af at man oplever uacceptabel adfærd, bør man, i situationer hvor dette er en mulighed, tilstræbe dialog om den indtrufne hændelse. Hvis ikke dette er en mulighed, skal man henvende sig via relevante kanaler, som præsenteres herunder. Det er en fordel at reagere hurtigt på hændelsen, men det er altid muligt at tage sagen op senere.

Alle henvendelser omkring uacceptabel adfærd håndteres med alvorlighed og diskretion af både ledelse, tillidsvalgte og andre involverede parter. Det er højeste prioritet at sikre, at der tages hånd om både sagen, den krænkede og dennes kolleger/medstuderende, og at der arbejdes konstruktivt og løsningsorienteret med sagen. Det er ledelsens (rektor, vicerektor eller administrationschef) ansvar at undersøge, vurdere og eventuelt foretage sanktioner i sager, hvor dette er relevant. Ved alvorlige sager er det ligeledes ledelsens ansvar at sørge for, at en saglig og uafhængig person foretager undersøgelsen, hvor dette vurderes relevant.

Det er altid muligt at have intern eller ekstern bisidder med ved henvendelser og dialog om krænkende adfærd. Dette kan fx være medstuderende, tillidsperson, kollega, underviser, studievejleder el.lign.

Skitseret proces ved krænkende hændelser

1. Kontakt evt. studievejleder (hvis du er studerende) og tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller ledelsesperson (hvis du er ansat) for en præsamtale og kortlæg forløbet. I denne samtale er du sikret anonymitet, og samtalen kan være med til at klargøre, hvordan den videre proces kan forløbe. Hvis du rapporterer om kriminelle handlinger, er den ansatte forpligtet til at rette henvendelse til politiet.
2. Hvis du beslutter dig for at gå videre med sagen, kan du, evt. med støtte fra bisidder, henvende dig til ledelsen (rektorat eller studieleder). Du kan også søge hjælp og støtte til henvendelsen via eksterne kanaler (se nedenfor).
3. Når der er indgivet en formel klage omkring hændelsen, er du sikret diskretion, men ikke fuld anonymitet, da sagen ellers ikke vil kunne håndteres med hensyn til alle involverede parter. Dette skyldes at alle parter høres i denne del af processen.
4. Ledelsen vurderer og foretager eventuelle nødvendige sanktioner. I mildere tilfælde kan der blive tale om en påtale eller en advarsel med påmindelse om, at gentagelse kan føre til bortvisning eller anden relevant sanktion.
5. Efter sagen er håndteret af ledelsen, vil alle parter få besked om dennes afslutning.

Whistleblowerordning

DJM er en del af Kulturministeriets whistleblowerordning. Her kan du som ansat, studerende eller samarbejdspartner henvende dig, hvis du oplever kritisable forhold på institutionen.

<https://kum.dk/ministeriet/kulturministeriets-whistleblowerordning>

Læs mere om ordningen på intranettet: <https://intranet.musikkons.dk/praktisk-info/whistleblowerordning/>

Tal Trygt!

Tal Trygt er et anonymt rådgivningstilbud via Studenterrådgivningen målrettet studerende, der har oplevet krænkende hændelser. Ordningen giver udover rådgivning mulighed for at få tilknyttet en ekstern bisidder. <https://srg.dk/book/tal-trygt/>

Studenterrådgivningen: 70 26 75 00 eller odn@srg.dk

Rapporteringsveje for studerende

Hvis du som studerende har været udsat for eller vidne til uacceptabel adfærd på DJM, kan du kontakte de nedenfor listede. Hvis du er i tvivl om, hvem af de listede du skal kontakte eller ønsker at vide mere omkring rapporteringsvejene, kan du altid tale med en studievejleder.

- Rektor, administrationschef eller vicerektor
- Studieledere
- Undervisere
- Studievejledere
- Eksterne kanaler som ex. *Tal Trygt* (se ovenfor)

Rapporteringsveje for ansatte

Hvis du som ansat ved DJM oplever eller har været vidne til uacceptabel adfærd, kan du kontakte:

- Din tillidsrepræsentant
- Din nærmeste leder
- En kollega
- Andre ledere, fx administrationschef eller rektor
- Arbejdsmiljørepræsentanter

Er drøftet i Arbejdsmiljøudvalg, K-råd, studenterråd og rektorat efterår 2023 og endelig konfirmeret i januar 2024.