

## Til alle ansatte i IKM



FEBRUAR 2021

### SAGSNOTAT

**Vedr.** Handlingsplan mod krænkende handlinger på Institut for  
Klinisk Medicin

**Sagsbehandler** Institut for Klinisk Medicin

#### 1. Formålserklæring

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane accepteres ikke på Institut for Klinisk Medicin.

Formålet med denne handlingsplan er at forebygge krænkende handlinger på vores institut. Hvis der alligevel opstår tilfælde af krænkende handlinger, beskriver handlingsplanen desuden, hvem man skal henvende sig til.

Handlingsplanen er udformet, så den er i overensstemmelse med KUs [personalepolitiske retningslinjer for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane](#).

Jævnfør IKMs konstruktion, der beskrives nærmere nedenfor, er dokumentet afstemt med retningslinjerne for hhv. Region Hovedstaden og Region Sjælland.

Dokumentet er gældende for ansatte som IKM-ledelsen enten har fuld eller delt ledelsesret over, og det dækker handlinger på KU samt i grænselandet mellem KU og de to regioner.

## **2. Videnskabeligt og administrativt personale på Institut for Klinisk Medicin**

SIDE 2 AF 9

### *2.1. Videnskabeligt personale*

Instituttet består af en akademisk stab på ca. 200 kliniske professorer, 500 kliniske lektorer og 65 kliniske forskningslektorer samt 700 ph.d.-studerende. Undtaget gruppen af Ph.d.-studerende har alle øvrige ansatte en delt ansættelse mellem IKM og et hospital eller sygehus i Region H eller Region Sjælland, hvor deres primære arbejdsplads er placeret. Tilsvarende foregår meget undervisning i klinikken på afdelinger fordelt på de to regioners sygehuse.

Institutledelsen bestående af institutleder, viceinstitutledere og administrationschef har derfor et delt ledelsesansvar med hospitals- og sygehusledelser. Instituttets ansatte og KUs studerende har deres daglige gang på afdelingerne på hospitalsgeografierne og er i første omgang underlagt de retningslinjer for adfærd, der er gældende for deres primære arbejdssted.

IKM-ansatte arbejder dagligt side om side med kollegaer, der ikke er ansat på IKM men udelukkende ansat på hospitalet/sygehuset. Det komplicerer institutledelsens mandat, men alle IKM-ansatte skal naturligvis også overholde universitetets retningslinjer og politikker. Institutledelsen vil behandle alle henvendelser i samarbejde med relevante parter på det primære arbejdssted.

### *2.2. Administrativt personale*

Institutadministrationen består af syv AC-medarbejdere samt en studentermedhjælp. De har alle fast arbejdssted på Panum. Denne medarbejdergruppe er udelukkende underlagt retningslinjerne gældende for KU.

## **3. Ledelsens ansvar og opgaver**

Institutledelsen forpligter sig til, i samspil med medarbejdere, at fremme en kultur, der ikke blot ansporer til åben og kritisk akademisk diskussion, men også bygger på inklusion og respekt.

### *3.1. Delt ledelsesansvar samt GRUS og APV på geografierne*

Opgaven med at forebygge og håndtere krænkende handlinger skal løftes sammen med de lokale ledelser på hospitaler og sygehuse, hvor IKMs videnskabelige personale har deres primære arbejdssted.

Et vigtigt redskab er afholdelsen af en årlig GRUS, hvor det drøftes hvordan krænkende handlinger bedst forebygges og håndteres.

På grund af IKMs særlige konstruktion er dette en ledelsesopgave, som institutledelsen ikke kan løfte på egen hånd. Afholdelse af GRUS med videnskabeligt personale er uddelegeret til de koordinerende professorer eller lektorer, og foregår på de enkelte geografier<sup>1</sup>. Drøftelsen vedr. krænkende handlinger indgår som et fast punkt.

Der foretages desuden lovpligtige APV på geografierne med efterfølgende opfølgning.

### *3.2. Fuldt ledelsesansvar*

I forbindelse med den årlige GRUS drøfter ledelsen sammen med institutadministrationen, hvordan man bedst forebygger og håndterer krænkende handlinger.

Der foretages lovpligtig APV på IKM med efterfølgende opfølgning.

### *3.3. Håndtering af henvendelser*

Institutledelsen 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. Henvendelser vil blive håndteret i samarbejde med relevant hospitals- eller sygehusledelse, hvis sagen omhandler medarbejdere med dobbeltansættelse.

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

---

<sup>1</sup> Gruppen af koordinerende professorer og lektorer er en del af institutstrukturen og fungerer som Det Sundhedsvidenskabelige Fakultets forankring på hospitalerne. Institut for Klinisk Medicin har en koordinerende professor eller lektor ved alle hospitaler og sygehuse i Region Hovedstaden og Region Sjælland. Desuden er der en koordinerende professor på hvert center på Rigshospitalet.

Ledelsen vil i samarbejde med gruppen af koordinerende professorer og lektorer medvirke til, at handlingsplanen gøres kendt og følges af ansatte ved IKM. Institutledelsen og gruppen af koordinerende vil årligt drøfte om handlingsplanen fungerer efter hensigten.

#### **4. Definition på mobning og chikane**

I KUs 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. Personer, der er involveret i krænkende handlinger, vil ofte opleve årsager og forløb forskelligt. Det er derfor vigtigt at forholde sig til handlingen faktisk og objektivt. Der kan forekomme situationer, hvor en person har følt sig krænket, men hvor ledelsen vil konkludere, at der ikke er tale om en krænkende handling.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på.<sup>2</sup>

Krænkende handlinger i form af mobning kan f.eks. være sårende bemærkninger, bagtalelse, usaglig fratagelse af ansvar og arbejdsopgaver eller usaglig nedvurdering af medarbejderes 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.

---

<sup>2</sup> [AT-vejledning 4.3.1 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.](#)  
Februar 2019.

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.<sup>3</sup>

Definitionen er på linje med definitionerne der anvendes i hhv. Region Hovedstaden og Region Sjælland.

## **5. Scenarier omhandlende dobbeltansættelse**

Som berørt i punkt 2.1. har IKMs videnskabelige personale alle dobbeltansættelse hhv. på instituttet og et hospital eller sygehus i Region Hovedstaden eller Region Sjælland. Det primære tjenestested er placeret på et hospital eller sygehus, hvor det meste undervisning og øvrig kontakt med studerende foregår.

IKMs videnskabelige personale indgår i en kompleks organisatorisk konstruktion, hvor samarbejdspartnere og kontakter kan have identiske ansættelsesforhold med dem selv, udelukkende være klinisk ansat eller være indskrevet som bachelor-, kandidat- eller ph.d.-studerende ved KU, mens de indgår i en klinisk studie-, forsknings- eller arbejdssituation.

Det komplicerer ikke blot ledelsesmandatet men også den konkrete håndtering af krænkelsessager.

I første omgang er man underlagt de retningslinjer for adfærd, der er gældende på det primære tjenestested. Men retningslinjerne fra KU og IKM skal naturligvis overholdes.

IKM-ledelsen bør inddrages i sager, der involverer IKM-ansatte uanset om vedkommende er den forurettede eller den henvendelsen omhandler. Det kan enten ske ved direkte kontakt til institutledelsen eller via afdelings-/hospitalsledelsen eller den koordinerende professor / lektor på den berørte geografi.

Næste sektion indeholder en oversigt med kontaktinformation til IKM eller SUND for forskellige grupper under IKM eller KU.

---

<sup>3</sup> Seksuel chikane, forskelsbehandling mv. er også reguleret af dansk og international lovgivning, f.eks. i [Straffeloven](#), [Arbejdsmiljøloven](#), [Ligebehandlingsloven](#), [Forskelsbehandlingsloven](#), [Lov om etnisk ligebehandling og ILO-konvention nr. 111 om diskrimination med hensyn til beskæftigelse og erhverv](#).

## 6. Hvor henvender man sig?

SIDE 6 AF 9

Funktion	Navn	Telefon	E-mail
Instituttleder	Jesper Hastrup Svendsen	2620 0993	<a href="mailto:jesper.hastrup.svendsen@regionh.dk">jesper.hastrup.svendsen@regionh.dk</a>
Viceinstituttleder	Ruth Frikke-Schmidt	2281 2081	<a href="mailto:ruth.frikke-schmidt@regionh.dk">ruth.frikke-schmidt@regionh.dk</a>
Viceinstituttleder	Peter Bytzer	4732 2414	<a href="mailto:pmb@regionsjaelland.dk">pmb@regionsjaelland.dk</a>
Administrationschef	Eve Frisenborg	2443 1536	<a href="mailto:efr@sund.ku.dk">efr@sund.ku.dk</a>
<b>For videnskabeligt personale desuden:</b>			
Koordinerende professorer / lektorer	<a href="https://ikm.ku.dk/ansat/raa_dogudvalg/koordinerende_professorer/">https://ikm.ku.dk/ansat/raa_dogudvalg/koordinerende_professorer/</a>		
Tillidsrepræsentanter for VIP på SUND	Flemming Dela	2120 9957	<a href="mailto:fdela@sund.ku.dk">fdela@sund.ku.dk</a>
For ansatte uden koordinerende professor /lektor (CAMES, Akutberedskabet og Bornholms hospital)			IKM anbefaler at denne gruppe tager direkte kontakt til en person i Institutledelsen.
<b>For administrativt personale desuden:</b>			
Tillidsrepræsentant for AC-medarbejdere i IKM	Line Laugesen Louise Berntsen	2155 3837 2962 4064	<a href="mailto:line.damberg@sund.ku.dk">line.damberg@sund.ku.dk</a> <a href="mailto:louise.berntsen@sund.ku.dk">louise.berntsen@sund.ku.dk</a>
Arbejdsmiljørepræsentant for ansatte med fysisk arbejdsplads på SUND	Charlotte Paisley	3532 7121	<a href="mailto:cpa@sund.ku.dk">cpa@sund.ku.dk</a>
<b>For bachelor- og kandidatstuderende:</b>			
Studerende kan læse mere på studieinformation under seksuel chikane og krænkende adfærd, her er link til <a href="#">kandidatuddannelsen i medicin</a> .			
Man kan henvende sig til studievejledningen i SUND Studieinformation, se kontaktoplysninger her: <a href="https://sund.ku.dk/uddannelse/studieinformation/vejledning-information/">https://sund.ku.dk/uddannelse/studieinformation/vejledning-information/</a>			
Alternativt kan studerende henvende sig til KUs studenterambassadør: <a href="https://studenterambassadoer.ku.dk/kontakt/">https://studenterambassadoer.ku.dk/kontakt/</a>			

Funktion	Navn	Telefon	E-mail
<b>For ph.d.-studerende:</b>			
<p><i>Den lokale ledelse:</i></p> <p>Ph.d.-studerende er typisk ansat i regionerne og er dermed en del af den lokale arbejdsmiljørepræsentation. Derfor anbefales det, at Ph.d.-studerende i første omgang henvender sig til den lokale linjeledelse, tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter.</p> <p><i>Ph.d.-koordinatorer:</i></p> <p>Endvidere kan kliniske ph.d.-studerende kontakte de <a href="#">kliniske ph.d.-koordinatorer</a>, for at få hjælp til at finde vej i systemet, hvis de oplever krænkende handlinger.</p> <p>Koordinatorerne ikke er udpeget med henblik på at håndtere henvendelser om krænkelse, men mere generelt om at bistå de ph.d.-studerende om ikke-faglige forhold omkring ph.d.-studiet.</p> <p><i>SUNDS Ph.d.-skole:</i></p> <p>Man kan desuden henvende sig til SUNDS Ph.d.-skole. Kontaktinformationen kan findes her: <a href="https://healthsciences.ku.dk/phd/contact/">https://healthsciences.ku.dk/phd/contact/</a></p>			

### 6.1 Handlepligt og anonymitet

Vær opmærksom på, at ledelsen kan have handlepligt i sager om krænkende handlinger og derfor ikke kan garantere anonymitet i forbindelse med anmeldelse. Ledelsen er opmærksom på, at der kan være flere parter i sagen, der alle har krav på at blive behandlet med omtanke og respekt. Henvendelser til de lokale afdelings- eller hospitalsledelser samt koordinerende professorer/lektorer er underlagt samme typer regler og hensyn.

Det vil oftest være nødvendigt med dialog mellem ledelserne i IKM og den relevante ledelse ved hospitalet.

Henvendelser til en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant kan ske i fortrolighed. Man kan desuden henvende sig 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.

## 6.2. HR-spor

SIDE 8 AF 9

Ved sager der går på tværs mellem hospital/sygehus og universitetet vil der være HR-spor, der krydser tilsvarende. De relevante ledelser bør forpligte sig til gensidige orientering i denne type sager.

## 7. Information og oplæring af instituttets medarbejdere

Handlingsplanen er tilgængelig for alle medarbejdere på <https://ikm.ku.dk/ansat/haandtering-af-krænkende-handlinger/>. Desuden indgår dokumentet som bilag til alle nyansatte ved instituttet.

Politikken vedr. krænkende handlinger indgår som et fast punkt ved Introkurset for alle nyansatte på IKM. Det afholdes to gange årligt.

### 7.1. Videnskabeligt personale

Jf. punkt 3.1. drøftes forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger som en del af den årlige GRUS, der afholdes af de koordinerende professorer og lektorer på geografierne.

Kliniske professorer, kliniske forskningslektorer og kliniske lektorer inviteres alle til at deltage i GRUS på deres lokale geografi.

#### 7.1.1. Videnskabeligt personale uden koordinerende professor / lektor

Ansatte i CAMES og på Bornholms hospital har ikke en koordinerende professor eller lektor tilknyttet deres geografiske arbejdssted. Denne gruppe ansatte opfordres til at kontakte IKMs ledelse i de situationer, hvor man ellers ville kontakte den koordinerende professor eller lektor.

### 7.2. Administrativt personale

Mindst en gang om året tager institutadministrationen emnet krænkende handlinger op på et personalemøde/temamøde for alle administrative medarbejdere, hvor der orienteres om handlingsplanen, og hvor medarbejderne har mulighed for at komme med kommentarer og input til planens indhold. Nyansatte administrative medarbejdere orienteres af administrationschef eller kollega med ansvar for oplæring om handlingsplanen som et led i deres introduktionsforløb

## 8. Evaluering og revision af handlingsplanen (GRUS)

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?

## **9. Ikrafttrædelse**

Planen træder i kraft den 3. februar 2021

Institutedelsen

Institut for Klinisk Medicin