

Kunstakademiets adfærdspolitik mod chikane og seksuel chikane

Udarbejdet af Arbejdsgruppen om udarbejdelse af fælles retningslinjer for forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, mobning og anden krænkende adfærd vedrørende chikane (chikanegruppen), nedsat af Samarbejdsudvalget den 7. december 2017. Drøftet i Samarbejdsudvalget den 25. juni 2018.

Chikane

Helt grundlæggende skal enhver ansat på Kunstakademiets Billedkunstskoler aldrig være i tvivl om, at der eksisterer et magtforhold mellem ansatte og studerende, ledere og ansatte - også selvom Kunstakademiet ofte italesætter et ønske om en omgangstone baseret på idéen om en flad struktur. I forbindelse med enhver form for krænkende eller chikanerende situation, er det altid den med magten, der har det endelige ansvar. Det må der aldrig herske tvivl om.

Ansatte og fakultetet skal således være opmærksomme på, og bevidste om, at de er del af en hierarkisk struktur, hvor de har et særligt ansvar over for de studerende. Derfor skal man til hver en tid være opmærksom på både adfærd og sprogbrug.

Hvad er chikane og krænkende adfærd?

Chikane er en handling, der krænker en persons væren og værdighed.

Chikane har og kan have mange forskellige udtryk og udseender og vil ofte have karakter af f.eks. insinueringer, mobning, problematisk retorik og miskommunikation. Det kan også være helt konkrete fysiske overgreb, uønskede berøringer, og andre grænseoverskridende handlinger.

Der findes ikke en objektivt fastlagt grænse mellem acceptabel omgang mellem mennesker og chikane, opfattelsen er ofte meget forskellig fra person til person, og netop derfor er det yderst vigtigt, at man som krænket tror på sin egen oplevelse af en given situation.

Chikane kan bl.a. være, men er ikke begrænset til, diskriminerende adfærd i forhold til: køn, kønsidentitet og/eller udtryk, etnicitet, religion, handicap, seksuel orientering, alder.

Det er den krænkede, der bestemmer, hvad der er uønsket, grænseoverskridende eller stødende.

Adfærdsregler/vejledning:

Vejledning til den, der bliver krænket

Det er hårdt at blive udsat for krænkelser. Du kan føle skyld, og det kan være en uoverkommelig opgave at gøre noget ved situationen. Det er den, som er udsat for krænkende adfærd, som afgør hvad der er uønsket og grænseoverskridende.

Du skal vide, at det overordnede ansvar for arbejds- og studiemiljøet ligger hos Rektor, og at institutionen ikke understøtter en krænkende kultur. Derudover har alle ansatte og studerende et ansvar for at medvirke til et godt arbejdsmiljø, der er fri for mobning og chikane blandt både studerende og ansatte.

I tilfælde af chikaneoplevelser er det vigtigt, at du:

1. Stoler på, hvad du selv oplever og mærker. Vær opmærksom på, hvad der sker med dig fysisk og psykisk. Skriv evt. dine tanker og følelser ned.
2. Taler med mennesker, du stoler på. Inddrag eventuelt andre (venner, familie, kollegaer) i at hjælpe dig med at håndtere situationen.
3. Prøver at reagere så hurtigt som du kan, når du oplever chikane. Det kræver mod og styrke, men prøv ikke at vente, til det for alvor er gået ud over dig, mentalt og fysisk. Omvendt er det aldrig for sent at reagere.
4. Benytter dig af de muligheder, du har for at få hjælp:
 - Søger støtte og opbakning hos dine venner og kollegaer.
 - Søger hjælp eksternt eller internt i forbindelse med chikane:

Ekstern krisehjælp for studerende: Studenterrådgivningen: tlf. nr. 70267500

Intern vejledning af studerende: Det undersøges, om det er muligt at etablere en fælles ombudsperson for de kunstneriske uddannelser vedr. chikane og krænkende adfærd. Indtil dette er afklaret, vil Studieadministrationen kunne vejlede dig om dine handlemuligheder.

Ekstern krisehjælp for ansatte: Kontakt din nærmeste leder, der vil henvise dig til vores kriseordning for ansatte.

Det vil i alle tilfælde være samtaler i fortrolighed og omfattet af tavshedspligt.

Informationen kan også findes på Info.

5. Såfremt du oplever at være vidne til, at andre bliver udsat for krænkende adfærd, kan du også benytte ovenstående kontakter/telefonlinje.
6. Vær opmærksom på dit helbred.

Symptomer efter længere eller kortere tids chikane kan eksempelvis være:

- Nervøsitet, usikkerhed og uro. Irritabel og aggressiv adfærd
- Hovedpine, muskelsmerter og maveproblemer
- Søvnproblemer, angst og depression
- Hukommelses- og koncentrationsbesvær
- Isolation fra det kollegiale og sociale fællesskab.

Søg læge, hvis du mærker nogle af ovenstående symptomer.

7. Er krænkelsen af strafbar karakter, skal den anmeldes til politiet.
Det gælder krænkelser som vold, voldtægt eller blufærdighedskrænkelse.

Vejledning til underviser, leder, studieadministration.

Hvordan skal du reagere?

Som leder og ansat har du et særligt ansvar for, at der ikke foregår chikane på institutionen. Du er en rollemodel for, hvordan I omgås hinanden. Du skal være opmærksom på, at du selv kan blive misforstået og opfattet som krænker alene på baggrund af dit sprogbrug.

1. Vis tydeligt, at du ikke accepterer chikane.
2. Vær åben og lyt efter signaler på chikane. Tag det altid alvorligt og udvis sensibilitet, hvis en medarbejder eller studerende føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle dig om det. Tryghed og tillid er altafgørende, og det skal gøres klart, at disse samtaler foregår i fortrolighed og er omfattet af tavshedspligt.
3. Gør passive vidner aktive, det vil sige - grib aktivt ind, hvis du registrerer chikane. Du er medansvarlig, hvis du bare lader det ske.
4. Gå til rektor hvis du bliver bekendt med krænkelser. Rektor vil tage sagen op og behandle den efter dens karakter.

5. Sørg for, at der er viden om hjælpeforanstaltninger i institutionen, som den krænkede kan kontakte og få hjælp fra.
6. Vær med til at etablere en personalepolitik, der forhindrer chikane. Eller følg op på den personalepolitik, I har. Kortlæg det psykiske arbejdsmiljø i APV'en og Studiemiljøundersøgelsen og sørg for at følge op på eventuelle problemer.
7. Vær opmærksom på, at du kan blive misforstået – det er vigtigt, at den krænkede ikke føler, at du tager den der krænkers parti.

Reaktioner

Chikane og krænkende adfærd på Kunstakademiet bliver taget yderst alvorligt og kan have konsekvenser for den krænkendes ansættelsesforhold eller uddannelse.

Rektor har ansvaret for at følge op på krænkelser, der kommer til ledelsens kendskab. Rektor vil herunder forelægge sagen for den leder/underviser, hvis adfærd er blevet oplevet som krænkende.

I sager som kan håndteres ved adfærdsændring kan rektor give en påtale eller en advarsel fulgt op af en prøveperiode. I grove tilfælde og i tilfælde, hvor en advarsel ikke efterleves, kan den, der udviser krænkende adfærd, afskediges.

Sådanne ansættelsesretlige konsekvenser vil altid blive gennemført under iagttagelse af almindelige ansættelsesretlige og forvaltningsretlige principper om bl.a. saglighed og proportionalitet.

Alle personalesager er underlagt tavshedspligt og kan derfor ikke diskuteres i institutionen.

Såfremt krænkede ønsker fuld anonymitet, er der ingen egentlig åben sag og hele processen vil blive håndteret uden brug af kommunikation og information til både interne og eksterne.

Links til vidnesbyrd/cases om seksuel chikane:

Det er eksempler på situationer af krænkende og grænseoverskridende adfærd.

<https://www.idoart.dk/blog/kunstneriskfrihed-bryd-tavsheden-ligesom-sverige>

<https://www.dr.dk/nyheder/indland/48-anonyme-vidnesbyrd-om-krænkelser-paa-danske-universiteter-er-kun-toppen-af>

<https://www.skrivunder.net/aabent-brev-til-rektorerne>