

Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane



1. Formål

Disse retningslinjer har til formål at understøtte forebyggelse af krænkende handlinger og beskrive rammerne for håndtering af krænkende handlinger i uddannelses- og arbejdsmæssig sammenhæng på Københavns Universitet

Retningslinjerne gælder alle medarbejdere, ledere og studerende¹ på Københavns Universitet. Universitetet forventer også, at f.eks. eksterne samarbejdspartner og leverandører, patienter eller andre besøgende, respekterer retningslinjernes hensigt.

Henvendelser fra studerende om det konkrete faglige indhold og metoder anvendt i undervisningen eller om, hvilken underviser der varetager den enkelte undervisningsopgave, behandles efter bestemmelser vedrørende uddannelse og er ikke omfattet af disse retningslinjer.

2. Forebyggelse gennem arbejdet med et godt psykisk arbejds- og studiemiljø

Københavns Universitet vil med disse retningslinjer understrege, at universitetet ikke accepterer mobning, seksuel chikane eller andre adfærdsformer, som krænker medarbejdere og studerende. Medarbejdere og studerende har ret til at sige fra overfor krænkende handlinger, uden at det går ud over deres arbejds- eller studieliv på Københavns Universitet.

Medarbejdere, ledere og studerende har en fælles opgave med at fremme en kultur, som ikke blot ansporer til åben og kritisk akademisk diskussion, men også bygger på inklusion og respekt. Københavns Universitet værner om ytringsfrihed og akademisk frihed og giver rum for, at alle kan udfolde sig kreativt og fagligt under ansvar over for fællesskabet og universitetets målsætninger. Universitetet er en arbejdsplads, hvor ulige magtrelationer og magtforholdene i øvrigt kan spille en rolle for den enkelte og for arbejds- og studiemiljøet. Dette bør afspejles i de lokale drøftelser om forebyggelse.

Det er lederens ansvar at kommunikere, at krænkende handlinger er uacceptable, og lederen skal fremme et miljø, hvor en tillidsfuld dialog understøttes, og hvor der handles, hvis der alligevel opstår tilfælde af krænkende handlinger.

Der findes en række muligheder for at arbejde med det psykiske arbejds- og studiemiljø med fokus på dialog og forebyggelse:

- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i arbejdsmiljøorganisationen.
- Samarbejdsudvalgenes drøftelse af forhold vedrørende medarbejdertilfredshed, trivsel og det psykiske arbejdsmiljø, herunder krænkende handlinger.
- Arbejdspladsvurdering (APV) og opfølgende handleplaner.
- Undervisningsmiljøvurdering (UMV), studiemiljøundersøgelse og opfølgende handleplaner.

¹ Phd-studerende indskrevet uden ansættelsesforhold betragtes i denne sammenhæng som studerende, idet sager vedrørende ikke-ansatte ph.d.-studerende dog behandles i regi af phd-skolerne.

Derudover kan det også være relevant at tage temaet op i f.eks. GRUS-, LUS- og MUS-samtaler, på personalemøder eller i de årlige fællesmøder mellem samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg samt i studiestartsforløb eller i dialogfora etc. mellem ledelse og studerende. Læs mere om, hvordan man kan arbejde med at skabe det gode arbejdsmiljø, på KU-net.²

3. Handlinger og ytringer i forskning og uddannelse

Akademisk frihed er betingelsen for og det bærende begreb i universitetets virksomhed.³

For Københavns Universitet gælder, at handlinger og ytringer, der tjener et berettiget akademisk formål – forsknings- eller uddannelsesmæssigt – er beskyttet af akademisk frihed. Det betyder, at i forskning og undervisning skal alle spørgsmål kunne stilles, og der skal være frihed til at søge svar på dem.⁴ Det er en afgørende værdi for Københavns Universitet at anspore til åben og kritisk akademisk diskussion.

Akademisk frihed fritager ikke medarbejdere og studerende fra at opføre sig civiliseret og bevare en god omgangstone også ved uenighed.

4. Krænkende handlinger

Københavns Universitet tager udgangspunkt i Arbejdstilsynets definition af krænkende handlinger. Denne er i AT-vejledning 4.3-1 fra februar 2019 formuleret således: Det gælder, ”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. [...]”

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på.

Hvorvidt de krænkende handlinger indebærer en risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse, afhænger af grovheden, varighed og hyppighed af handlingerne.⁵

Mobning

Krænkende handlinger i form af mobning kan f.eks. være sårende bemærkninger, at blive råbt ad eller latterliggjort, bagtalelse, usaglig fratagelse af ansvar og arbejdsopgaver eller usaglig nedvurdering af medarbejderes og studerendes arbejdsindsats eller kompetencer.

Seksuel chikane

Krænkende handlinger i form af seksuel chikane kan f.eks. være uønskede berøringer, uønskede opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder og kommentarer.

Nedværdigelse

Nedværdigelse på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, køn, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse kan også være krænkende.

Eksemplerne ovenfor er ikke udtømmende.⁶

² [Forebyggelse af krænkende handlinger](#)

³ [Universitetsloven, Vedtægter for Københavns Universitet, Kodeks for god videnskabelig praksis på Københavns Universitet, 2018.](#)

⁴ [Princippapir om forskningsfrihed på Københavns Universitet](#), 2015.

⁵ [AT-vejledning 4.3.1 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane](#). Februar 2019.

⁶ 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](#).

5. Rammer for håndtering af krænkende handlinger

Alle, der selv eller på anden hånd oplever krænkende handlinger i uddannelses- og arbejdsmæssig sammenhæng, har forskellige muligheder for at handle.

Alle er forpligtet på at behandle henvendelser om krænkende handlinger på den måde, der er mest konfliktnedtrappende.

Medarbejderens eller den studerendes oplevelse af at have været udsat for krænkende handlinger er central for håndtering af henvendelsen, jf. pkt. 2. i AT-vejledning 4.3-1. Dette udelukker ikke, at der kan være situationer, hvor en person har følt sig krænket, men hvor ledelsen vurderer, at ledelsen efter disse retningslinjer ikke skal foretages sig yderligere.

Hvis man i arbejdsmæssig eller uddannelsesmæssig sammenhæng oplever strafbare handlinger som f.eks. voldtægt, forsøg på voldtægt, vold, racisme eller lignende, opfordrer Københavns Universitet til, at den pågældende, ud over at fortælle det til ledelsen, melder forholdet til politiet.

5.1 Hvis medarbejdere oplever krænkende handlinger

Medarbejderes handlemuligheder

- **Sig fra i situationen:** Medarbejdere, der har oplevelsen af at blive krænket, har ret til at sige fra. Kolleger, der er vidende om krænkende handlinger, opfordres til at reagere ved at udvise kollegial omsorg og støtte.
- **Tal med nogen om det:** Hvis medarbejdere oplever situationer, de opfatter som krænkende, anbefales det, at de taler med f.eks. kollegaer om det. Medarbejdere kan desuden i fortrolighed henvende sig til tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten. Det gælder både den, der har oplevelsen af at blive krænket, og den, der opleves at have krænket.
Alle kan desuden henvende sig anonymt til [KU's ordning for psykologisk rådgivning](#).
- **Tag kontakt til lederen:** Hvis situationen ikke kan løses mellem de direkte involverede kan medarbejderen henvende sig til den nærmeste leder. Hvis den krænkende handling direkte involverer den nærmeste leder, kan medarbejderen henvende sig til dennes leder. Hvis medarbejderen føler sig usikker ved at kontakte ledelsen, kan medarbejderen rådføre sig med sin tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant om dette. Lederen kan ikke garantere anonymitet til medarbejdere, der retter henvendelse til lederen. Se også nedenfor om ledelsens handlepligt.

Lederens håndtering af sager om krænkende handlinger

Lederen skal tage alle henvendelser alvorligt, og alle henvendelser skal håndteres hurtigst muligt.

Lederen kan have handlepligt i sager om krænkende handlinger. Dette afhænger af forseelsens grovhed. Er der f.eks. tale om påstået sexchikane eller misligholdelse af ansættelsesforholdet, kan lederen være forpligtet til at gå videre med henvendelsen.

Lederens håndtering vil afhænge af den konkrete sag. Lederen skal bla. tage grovheden, varigheden og hyppigheden i betragtning. Lederen skal være opmærksom på, at der er flere parter i sagen, som alle har krav på at blive behandlet med omtanke og respekt.

Lederen kan ikke garantere anonymitet til medarbejdere, der retter henvendelse til lederen. Hvorvidt en medarbejder kan være anonym, afhænger af en konkret vurdering af de modstående hensyn, som de involverede parter har, herunder hensynet til den anden parts mulighed for at kunne varetage sine interesser i sagen.

Lederen skal behandle sager på den måde, der er mest konfliktnedtrappende. Lederen kan hente rådgivning hos HR til håndtering af sagen.

Lederen går frem på følgende måde:

1. **Lederen afdækker først de konkrete omstændigheder:** Lederen foretager en grundig afdækning af henvendelsen, bl.a. gennem dialog med de relevante parter. Alle parter har mulighed for at inddrage en tillidsrepræsentant eller anden bisidder. Afdækningen skal søge at afklare, hvem der var og er involveret, og hvad der er sket. I denne fase kan lederen være forpligtet til at tage et notat.⁷ Afdækningen skal medvirke til, at lederen kan beslutte, hvad der videre skal ske.

Af hensyn til medarbejderens retssikkerhed kan det i helt særlige tilfælde være nødvendigt, at samtalen afholdes som en tjenstlig samtale. Ved en tjenstlig samtale skal medarbejderen opfordres til så tidligt som muligt at lade sig bistå af en tillidsrepræsentant eller anden bisidder.

2. **Lederen beslutter, hvad der videre skal ske:** Krænkende handlinger dækker over en bred vifte af situationer, og der vil derfor være forskel på, hvordan de enkelte henvendelser behandles.

Nogle sager kan afsluttes efter afdækningen af de konkrete omstændigheder, hvis lederen vurderer, at henvendelsen er grundløs, eller at der ikke er tale om en krænkende handling. I andre tilfælde vil en dialog mellem parterne kunne løse situationen og dermed afslutte sagen. Lederen kan tilbyde, at denne dialog sker med en neutral tredjepart, såfremt parterne ønsker det. Endelig kan der være henvendelser, der skal håndteres som egentlige klager eller som misligholdelse af ansættelsesforholdet.

3. **Hvis der foreligger en klage over en medarbejder:** I tilfælde, hvor en sag om krænkende handlinger begynder med, at lederen modtager en klage over en medarbejder, følges den procedure, der er beskrevet i [Retningslinjer om behandling af skriftlige klager over medarbejdere](#). I situationer, hvor en medarbejder klager over at blive krænkede af en studerende, følges [Regler om disciplinære foranstaltninger over for studerende på Københavns Universitet](#). Medarbejderen kan vælge at inddrage sin tillidsrepræsentant eller en anden bisidder.
4. **Såfremt lederen⁸ – efter ovennævnte afdækning – vurderer, at der er tale om misligholdelse af ansættelsesforholdet:** Sagen behandles i dette tilfælde i henhold til HSU's [retningslinjer for håndtering af misligholdelse af ansættelsesforholdet og uansøgt afsked](#). Medarbejderen vil i denne fase normalt blive indkaldt til en tjenstlig samtale.
5. **Lederen informerer om sagens afslutning:** Lederen informerer medarbejderen, der har henvendt sig, og de øvrige relevante involverede om, at sagen er afsluttet. Lederens mulighed for at informere om, hvad der er sket i sagen, afhænger af den konkrete sag.
6. **Genopbygning af det gode arbejdsklima:** For at genopbygge en god relation mellem parterne kan lederen tilbyde parterne en samtale med deltagelse af en neutral tredjepart, såfremt de ønsker det. En sådan samtale forudsætter, at sagen i øvrigt er afsluttet. Sager om krænkende handlinger påvirker ofte også andre end de direkte involverede. Det er vigtigt, at lederen er opmærksom på dette bl.a. af hensyn til genoprettelsen af et godt arbejdsklima.
7. **Overvejelse om anmeldelse af arbejdsskade/erhvervsbetinget lidelse:** En enkeltstående krænkende handling, der har medført fysisk eller psykisk personskade, er en arbejdsulykke. Lederen skal således sikre, at den anmeldes som en arbejdsulykke, hvis den medfører fravær ud over den dag hvor den fandt sted. Krænkende handlinger kan også føre til en erhvervsbetinget lidelse, som typisk anmeldes af egen læge.

⁷ Jf. [Offentlighedslovens](#) § 13 om notatpligt.

⁸ Den afskedigelsesberettigede leder, jf. rektors delegationsrammer.

5.2 Hvis studerende oplever krænkende handlinger

Studerendes handlemuligheder

- **Sig fra i situationen:** Studerende, der har oplevelsen af at blive krænkede af en medstuderende eller en medarbejder på universitetet, har ret til at sige fra. Medstuderende eller andre, der er vidende om krænkende handlinger, opfordres til at reagere ved at udvise omsorg og støtte.
- **Tal med nogen om det:** Hvis studerende oplever situationer, de opfatter som krænkende, anbefales det, at de taler med f.eks. andre studerende om det. Studerende kan henvende sig til deres studievejledning eller studenterambassadøren. Henvendelser vil blive behandlet fortroligt, medmindre det følger af lovgivning, at oplysning om henvendelsen skal videregives, eller videregivelse i helt særlige tilfælde skønnes nødvendigt.
- **Tag kontakt til studie- eller institutlederen:** Hvis situationen ikke kan løses mellem de direkte involverede, kan den studerende henvende sig til studie- eller institutlederen. Hvis den krænkende handling involverer enten studie- eller institutlederen, kan den studerende henvende sig til disses leder. Lederen kan ikke garantere anonymitet for den studerende, der henvender sig. Dette uddybes i afsnittet "Lederens håndtering af sager om krænkende handlinger".

Lederens håndtering af sager om krænkende handlinger

Lederen skal tage alle henvendelser alvorligt, og alle henvendelser skal håndteres hurtigst muligt.

Lederen kan have handlepligt i sager om krænkende handlinger. Dette afhænger af forseelsens grovhed. Er der f.eks. er tale om påstået sexchikane, kan lederen være forpligtet til at gå videre med henvendelsen.

Lederens håndtering vil afhænge af den konkrete sag. Lederen skal bl.a. tage grovheden, varigheden og hyppigheden i betragtning. Lederen skal være opmærksom på, at der er flere parter i sagen, som alle har krav på at blive behandlet med omtanke og respekt.

Lederen kan ikke garantere anonymitet til studerende, der retter henvendelse til lederen. Hvorvidt en studerende kan være anonym, afhænger af en konkret vurdering af de modstående hensyn, som de involverede parter har, herunder hensynet til den anden parts mulighed for at kunne varetage sine interesser i sagen.

Lederen skal behandle sager på den måde, der er mest konfliktnedtrappende. Lederen kan hente rådgivning hos HR til håndtering af sagen.

Lederen går frem på følgende måde:

1. **Lederen afdækker først de konkrete omstændigheder:** Lederen foretager en grundig afdækning af henvendelsen, bl.a. gennem dialog med de relevante parter. Alle parter har mulighed for at medbringe en bisidder. Afdækningen skal søge at afklare, hvem der var og er involveret, og hvad der er sket. I denne fase kan lederen være forpligtet til at tage et notat.⁹ Hvis henvendelsen involverer en medarbejder, følges processen, der er beskrevet ovenfor i punkt 5.1. Afdækning af henvendelsen skal medvirke til, at lederen kan beslutte, hvad der videre skal ske.
2. **Lederen beslutter, hvad der videre skal ske:** Krænkende handlinger dækker over en bred vifte af situationer, og der vil derfor være forskel på, hvordan de enkelte henvendelser behandles.

⁹ Jf. [Offentlighedslovens](#) § 13 om notatpligt.

Nogle sager kan afsluttes efter afdækningen af de konkrete omstændigheder, hvis lederen vurderer, at henvendelsen er grundløs, eller at der ikke er tale om en krænkende handling. I andre tilfælde vil sagen kunne afsluttes ved en dialog mellem parterne. Endelig kan der være henvendelser, der skal håndteres som egentlige disciplinære foranstaltninger over for studerende eller som misligholdelse af ansættelsesforholdet.

3. **Ved en egentlig klage fra en studerende følges gældende procedurer:** Hvis klagen drejer sig om en medstuderende, følges den procedure, der er beskrevet i [Regler om disciplinære foranstaltninger overfor studerende ved Københavns Universitet](#). I situationer, hvor en studerende klager over en medarbejder, følges [Retningslinjer om behandling af skriftlige klager over medarbejdere](#). Medarbejderen kan vælge at inddrage sin tillidsrepræsentant eller anden bisidder. Der henvises til processen, der er beskrevet ovenfor i punkt 5.1.
4. **Såfremt lederen – efter ovennævnte afdækning – vurderer, at der er behov for sanktion over for en studerende:** Sagen håndteres i henhold til [Regler om disciplinære foranstaltninger over for studerende ved Københavns Universitet](#).
5. **Såfremt lederen¹⁰ – efter ovenstående afdækning – vurderer, at der er behov for sanktion over for en medarbejder:** Sagen behandles i forhold til HSU's [retningslinjer for håndtering af misligholdelse af ansættelsesforholdet og uansøgt afsked](#).
6. **Lederen informerer om sagens afslutning:** Lederen informerer den studerende, der har henvendt sig, og de øvrige relevante involverede om, at sagen er afsluttet. Lederens mulighed for at informere om, hvad der er sket i sagen, afhænger af den konkrete sag.
7. **Genopbygning af det gode studiemiljø:** For at genopbygge en god relation mellem parterne kan lederen tilbyde en samtale med deltagelse af en neutral tredjepart. Det kan f.eks. ske gennem Studenterambassadøren. En sådan samtale forudsætter, at sagen i øvrigt er afsluttet. Sager om krænkende handlinger påvirker ofte også andre end de direkte involverede. Det er vigtigt, at lederen er opmærksom på dette bl.a. af hensyn til genopbygning af et godt studiemiljø.

6. Arbejds miljøudvalgets og samarbejdsudvalgets opgaver med hensyn til krænkende handlinger

Som et af værktøjerne til at forebygge og håndtere sager om krænkende handlinger skal ledelsen på det pågældende organisatoriske niveau sikre, at der udarbejdes en lokal handlingsplan mod krænkende handlinger. Samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg skal godkende og sikre vedligeholdelse af handlingsplanen. Det vil være naturligt at drøfte temaet minimum én gang årligt, f.eks. som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse eller på et fællesmøde mellem arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg, uanset om der er konstateret tilfælde af krænkende handlinger eller ej.

Vejledning og skabelon til lokale handlingsplaner er vedlagt som bilag til denne retningslinje og findes desuden på KUnet.¹¹

¹⁰ Den afskedigelsesberettigede leder, jf. rektors delegationsrammer.

¹¹ Her indsættes link til handleplans-skabelon på KUnet når denne er udarbejdet

7. Opsigelse og gyldighed

Retningslinjerne træder i kraft straks efter vedtagelse i HSU.

Opsigelse følger samarbejdsudvalgscirkulærets regler, ifølge hvilke hver af parterne kan opsiges fastlagte retningslinjer med tre måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

Retningslinjerne erstatter de tidligere Retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd som seksuel chikane og mobning af 25. juni 2018.

Henrik C. Wegener
Rektor

Ingrid Kryhlmand
Næstformand

Retningslinjerne er tiltrådt af repræsentanter for de studerende i Studenterrådet, der forudsættes inddraget, hvis retningslinjerne ønskes ændret væsentligt.