

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



## 1. Formål

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

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

Henvendelser fra studerende om indhold og metoder i undervisningen eller om, hvem der varetager den enkelte undervisningsopgave, er ikke omfattet af disse retningslinjer.

## 2. Baggrund

Københavns Universitet værner om ytringsfrihed og akademisk frihed og giver rum for, at alle medarbejdere og studerende kan udfolde sig kreativt og fagligt under ansvar over for fællesskabet og universitetets målsætninger.

Københavns Universitet vil bl.a. med sine [personalepolitiske grundprincipper](#) og sin [arbejdsmiljøpolitik](#) medvirke til at skabe et kreativt og attraktivt miljø, hvor medarbejderne oplever en arbejdsplads kendetegnet ved rummelighed, åbenhed, respekt, fællesskab og medinddragelse, og hvor de studerende mødes med et inkluderende studiemiljø.

Københavns Universitet accepterer ikke mobning, seksuel chikane eller andre adfærdsformer, som krænker medarbejdere og studerende.

## 3. Krænkende handlinger

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. Dette indebærer, at der kan være situationer, hvor en person har følt sig krænket, men hvor ledelsen vil konstatere, at der ikke er tale om en krænkende handling. Ledelsens afdækning af, hvem der var og er involveret, og hvad der er sket, er beskrevet i afsnit 6. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på.<sup>1</sup>

Krænkende handlinger i form af mobning kan f.eks. være sårende bemærkninger, bagtalelse, usaglig frata-

<sup>1</sup> [AT-vejledning 4.3.1 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane](#). Februar 2019.

gelse 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.

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>2</sup>

#### **4. Handlinger og ytringer i forskning og uddannelse**

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.<sup>3</sup> Det er en afgørende værdi for KU at anspore til åben og kritisk akademisk diskussion. Akademisk frihed er betingelsen for og det bærende begreb i universitetets virksomhed.<sup>4</sup>

Nedværdigende handlinger og ytringer, som er rettet specifikt mod én eller flere bestemte personer, eller som er særligt grove, er ikke beskyttet af den akademiske frihed.

#### **5. Forebyggelse gennem fastholdelse af det gode psykiske arbejdsmiljø**

Et godt psykisk arbejds- og studiemiljø med fokus på trivsel og åbenhed kan forebygge krænkende handlinger. Den bedste måde at forebygge krænkende handlinger er at kombinere information og dialog. Studerende, medarbejdere og ledere 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. Det er lederens ansvar at kommunikere, at krænkende handlinger er uacceptable, og lederen skal fremme et miljø, hvor en tillidsfuld dialog understøttes.

Der er 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 vedr. medarbejdertilfredshed, trivsel og det psykiske arbejdsmiljø, herunder krænkende handlinger.
- Arbejdspladsvurdering (APV) og opfølgende handleplaner.
- Undervisningsmiljøvurdering (UMV), studiemiljøundersøgelse og opfølgende handleplaner.

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.

#### **6. Rammer for håndtering af krænkende handlinger**

Det er et fælles ansvar at håndtere konkrete tilfælde af krænkende handlinger. Ledere, medarbejdere eller studerende, der selv eller på anden hånd oplever krænkende handlinger i uddannelses- og arbejdsmæssig sammenhæng, har forskellige muligheder for at handle.

---

<sup>2</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](#).

<sup>3</sup> [Princippapir om forskningsfrihed på Københavns Universitet](#), 2015.

<sup>4</sup> [Kodeks for god videnskabelig praksis på Københavns Universitet](#), 2018.

Alle er forpligtet på at behandle henvendelser om krænkende handlinger på en måde, der er mindst muligt konfliktoptrappende.

Hvis man i uddannelsesmæssig eller arbejdsmæssig sammenhæng oplever handlinger som f.eks. voldtægt, forsøg på voldtægt, vold, racisme eller lignende, opfordrer Københavns Universitet til, at den pågældende medarbejder, studerende eller den relevante leder melder dette til politiet.

## 6.1 Hvis medarbejdere oplever krænkende handlinger

### Medarbejderes handlemuligheder

- **Sig fra i situationen:** Medarbejdere, der har oplevelsen af at blive krænkede, opfordres til at sige fra. Det giver samtidig den anden part mulighed for at forklare baggrunden og opklare eventuelle misforståelser. 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. Medarbejdere har desuden mulighed for at henvende sig anonymt til [KU's ordning for psykologisk rådgivning](#).
- **Tag kontakt til lederen:** Hvis situationen ikke kan løses mellem de direkte involverede, eller hvis situationen er af mere alvorlig karakter, skal medarbejderen henvende sig til den nærmeste leder. Hvis den krænkende handling direkte involverer den nærmeste leder, skal medarbejderen henvende sig til dennes leder. Lederen kan have handlepligt. Lederen kan ikke garantere anonymitet for medarbejderen, der henvender sig.

### 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 og kan ikke garantere anonymitet for den medarbejder, der henvender sig. Lederen skal være opmærksom på, at der er flere parter i sagen, som alle har krav på at blive behandlet med omtanke og respekt.

Lederens håndtering af sager om krænkende handlinger vil afhænge af den konkrete sag. I sager om krænkende handlinger skal bla. grovheden, varigheden og hyppigheden tages i betragtning. Lederen skal behandle sager på den måde, der er mindst muligt konfliktoptrappende.

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. Medarbejderen 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.<sup>5</sup> 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 bl.a. vejledes om muligheden for at medtage en tillidsrepræsentant eller anden bisidder.
2. **Lederen beslutter, hvad der videre skal ske:** Nogle sager kan afsluttes efter afdækningen af de konkrete omstændigheder, hvis lederen vurderer, at henvendelsen er grundløs, eller at der ikke er

---

<sup>5</sup> Jf. [Offentlighedslovens](#) § 13 om notatpligt.

tale om en krænkende handling. I nogle tilfælde vil en dialog mellem parterne kunne løse situationen og dermed afslutte sagen.

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 krænket 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 lederen<sup>6</sup> – 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.
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. 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 også er opmærksom på dette bl.a. af hensyn til genoprettelsen af et godt arbejdsklima.

## 6.2 Hvis studerende oplever krænkende handlinger

### Studerendes handlemuligheder

- **Sig fra i situationen:** Studerende, der har oplevelsen af at blive krænket af en medstuderende eller en medarbejder på universitetet, opfordres til at sige fra. Det giver samtidig den anden part mulighed for at forklare baggrunden og opklare eventuelle misforståelser. 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 studentereambassadøren. 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, eller hvis situationen er af mere alvorlig karakter, skal den studerende henvende sig til studie- eller institutlederen. Hvis den krænkende handling involverer både studie- og institutlederen, skal den studerende henvende sig til disses leder. Lederen have handlepligt. Lederen kan ikke garantere anonymitet for den studerende, der henvender sig.

### Lederens håndtering af sager om krænkende handlinger

Lederen skal tage alle henvendelser alvorligt, og alle henvendelser skal håndteres hurtigst muligt. Lederen kan have en handlepligt i sager om krænkende handlinger og kan ikke garantere anonymitet for den studerende, der henvender sig. Lederen skal være opmærksom på, at der er flere parter i sagen, som alle har krav på at blive behandlet med omtanke og respekt.

Lederens håndtering af sager om krænkende handlinger vil afhænge af den konkrete sag. I sager om krænk-

---

<sup>6</sup> Den afskedigelsesberettigede leder, jf. rektors delegationsrammer.

kende handlinger skal bl.a. grovheden, varigheden og hyppigheden tages i betragtning. Lederen skal behandle sager på en måde, der er mindst muligt konfliktoptrappende.

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. Den studerende har mulighed for at medbringe en bisidder. Afdækningen skal søge at afklare, hvem der var og er involveret, og hvad der er sket. Hvis henvendelsen involverer en medarbejder, følges processen, der er beskrevet ovenfor i punkt 6.1. Afdækning af henvendelsen skal medvirke til, at lederen kan beslutte, hvad der videre skal ske.
2. **Lederen beslutter, hvad der videre skal ske:** Nogle sager kan afsluttes efter afdækningen af konkrete omstændigheder, hvis lederen vurderer, at henvendelsen er grundløs, eller at der ikke er tale om en krænkende handling. I nogle tilfælde vil en dialog mellem parterne kunne løse situationen og dermed afslutte sagen.
3. **Ved egentlige klager 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 6.1.
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 lederen – 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.
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.

## 7. 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 handleplan mod krænkende handlinger. Samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg skal godkende og sikre vedligeholdelse af handleplanen. 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 handleplaner er vedlagt som bilag til denne retningslinje og findes desuden på KUnet.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Her indsættes link til handleplans-skabelon på KUnet når denne er udarbejdet

## 8. 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 og i KUUR (Københavns Universitets Uddannelsespolitiske Råd), der forudsættes inddraget, hvis retningslinjerne ønskes ændret væsentligt.