

Juridisk Institut

Personalepolitik ang. mobning, seksuel chikane og andre krænkelser

April 2026

Contents

Introduktion	2
Nultolerance	2
Hvad er acceptabelt og uacceptabelt?.....	2
Krænkelser.....	2
Mobning.....	3
<i>Typiske eksempler på mobning</i>	3
Seksuel chikane	4
Relationen med de studerende	4
Faglige aktiviteter uden for instituttet	4
Handlemuligheder.....	4
Hvis der opstår en sag	5
SDU's generelle politik om krænkende handlinger.....	5

Introduktion

I et godt psykisk arbejdsmiljø er der en god og respektfuld omgangstone, hvor man kan tilkendegive sine grænser, hvor der udvises kollegial omsorg, og hvor kollegaer handler på bekymringer og observationer på og uden for arbejdspladsen. Det er også her, at man ser det som en fælles opgave at sikre trivslen og den gode omgangstone – selv i perioder med høj arbejdsbelastning. Alle på instituttet kan og skal medvirke til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Denne personalepolitik tilsigter at understøtte dette arbejde ved at markere grænserne for seksuel chikane (uønsket seksuel opmærksomhed), mobning og andre krænkelse. Ydermere anviser politikken forskellige handlemuligheder, hvis man udsættes for sådan adfærd eller oplever, at andre udsættes for det.

Nultolerance

Seksuel chikane, mobning og andre krænkelse kan have store konsekvenser for den enkeltes helbred og trivsel. Ifølge de overordnede personalepolitiske retningslinjer tolereres der på SDU ikke krænkende adfærd. Med udgangspunkt i Arbejdstilsynets definitioner uddybes forskellige former for krænkende adfærd nedenfor.

Hvad er acceptabelt og uacceptabelt?

Foruden de grove tilfælde er det svært at fastlægge en standard for, hvilke handlinger der er acceptable, og hvilke der ikke er. Det afhænger meget af den enkeltes personlige grænser. Hvad der er accepteret som almindelig kollegial adfærd på én arbejdsplads, kan blive opfattet som mobning på en anden. Derfor er det vigtigt at være tydelig om sine grænser. I et sundt psykisk arbejdsmiljø skal der være plads til at sige fra, når ens grænser overtrædes.

Krænkelser

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for handlinger, hvor en eller flere personer på arbejdspladsen udsættes for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Krænkelser er handlinger, som den udsatte medarbejder eller leder opfatter som ubehagelige, ydmygende, fjendtlige, truende eller på anden måde nedværdigende. Det kan både være aktive handlinger og at undlade at handle. Det er den enkeltes oplevelse, der afgør, om en handling er krænkende – ikke om den var ment sådan.

Krænkelser kan komme til udtryk på mange måder og være både verbale, skriftlige eller fysiske. Det kan fx være at:

- Nedvurdere arbejdsindsats eller kompetence.
- Bagtale, ydmyge, latterliggøre eller mistænkeliggøre.

- Diskriminere pga. fx alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning.
- Bruge voldsomt sprog, skældsord eller reagere med fjendtlighed eller tavshed.
- Tilbageholde nødvendig information.
- Udelukke fra det sociale og faglige fællesskab.
- Fratage eller reducere ansvar og arbejdsopgaver på usagligt grundlag.

Mobning

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter én eller flere andre personer for krænkende handlinger, som offeret opfatter som sårende eller nedværdigende. Hvordan man oplever den krænkende handling, er derfor et centralt aspekt i mobning. Drillerier derimod, der af begge parter opfattes som godsindede, eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke offeret, men det spiller naturligvis en rolle for ofrenes oplevelse af handlingen, hvordan de opfatter baggrunden for handlingen. Mobning kan udøves af både kolleger og ledere. Selvom mobning mellem kolleger er mere udbredt, opleves mobning udøvet af en leder som ekstra belastende pga. over-/underordningsforholdet og det forhold, at det ikke er muligt at få lederens opbakning og hjælp.

Typiske eksempler på mobning

- Bagtalelse eller sladder: Der tales negativt eller sladres om den mobbede.
- Nedgørelse: Den mobbede eller dennes arbejdsindsats nedgøres, for eksempel når andre er til stede.
- Manglende tillid: Der gives udtryk for manglende tillid til, at den mobbede kan gøre noget som helst rigtigt.
- Sprogbrug: Tonelejet overfor den mobbede er hård og grov.
- Manglende information: Der tilbageholdes vigtig information eller gives fejlagtig information til spørgsmål, som har betydning for den mobbedes arbejdsopgaver.
- Ud på et sidespor: Den mobbede køres ud på et arbejdsmæssigt sidespor ved løbende at blive fritaget for gode og interessante opgaver.
- Fratagelse af arbejdsopgaver: Den mobbede fratages opgaver eller ansvarsområder uden gyldig forklaring.
- Skjult mobning: Indirekte handlinger, som er svære umiddelbare at afkode og forstå, fx sarkasme.

Seksuel chikane

Seksuel chikane er alle krænkelser, som har en seksuel karakter. Det er handlinger som den udsatte medarbejder eller leder opfatter som ubehagelige, ydmygende, fjendtlige, truende eller på anden måde nedværdigende. Det er den enkeltes oplevelse, der afgør, om en handling er krænkende – ikke om den var ment sådan.

Seksuel chikane kan komme til udtryk på mange måder og være både verbalt, skriftligt eller fysisk. Det kan fx være at:

- Kønskrænkende adfærd, fx at blive behandlet nedsættende på baggrund af køn eller seksualitet.
- Uønsket seksuel opmærksomhed, fx at få uønskede seksuelle kommentarer om ens krop, tøj eller livsstil, at få vist pornografisk materiale eller at mærke uønsket berøring, såsom klap, kys eller omfavelse.
- Sjofle vittigheder
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.

Relationen med de studerende

Såvel mobning som uønsket seksuel opmærksomhed kan selvsagt også forekomme fra de studerende, dvs. i undervisnings- eller vejledningssituationen med den studerende. Også i denne relation har man naturligvis ret til at sige fra og tilkendegive sine grænser.

Handlemuligheder i denne situation svarer i vid udstrækning til de nedenstående handlemuligheder, og man opfordres derfor til at rette henvendelse til sin leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Faglige aktiviteter uden for instituttet

Instituttets retningslinjer for et sundt psykisk arbejdsmiljø gælder også ved deltagelse i konferencer, seminarer, workshops og andre faglige arrangementer – nationalt såvel som internationalt. Krænkelser, mobning, chikane eller anden uacceptabel adfærd tolereres ikke, uanset om den foregår i arbejdsregi eller i tilknytning til faglige aktiviteter uden for instituttets fysiske rammer. Alle medarbejdere forventes at udvise respektfuld og professionel adfærd. Oplevede krænkelser i forbindelse med konferencedeltagelse bør håndteres efter de samme procedurer som hændelser på arbejdspladsen, se nedenfor.

Handlemuligheder

Hvis man i forbindelse med sit arbejde eller i samværet med kolleger oplever krænkelser, er det først og fremmest vigtigt at sige fra. Hvis det ikke er muligt, skal man kontakte sin leder,

tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, så der kan handles på det. Hvis det er lederens adfærd, der opleves som værende krænkende, skal den ansatte kontakte sin tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, der kan gå i dialog med fakultetsledelsen herom. Endelig kan man også rejse en klage via sin leder, som vil afføde en uvildig undersøgelse og partshøring, koordineret af HR-service. Man kan derudover søge yderligere hjælp til sparring eller rådgivning her:

- SDU's personalepsykolog kan kontaktes for rådgivning.
- Arbejdstilsynets hotline om krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane telefon 70121288
- Klage til arbejdstilsynet

Hvis der opstår en sag

Hvis man henvender sig til sin leder om en episode eller adfærd, vil/skal lederen tage henvendelsen alvorligt og udvise respekt og diskretion både overfor begge parter i sagen. Det er vigtigt at tage hensyn til begge parter i sagen også mens sagen belyses. Lederen vil derfor i undersøgelsesperioden foranstalte praktiske løsninger, der på den ene side ikke "afslører" konflikten mellem parterne og på den anden side muliggør begge parters forbliven på arbejdsstedet. Den udsatte skal behørig skærmes over for den påståede krænker, hvis det skønnes nødvendigt, mens den krænkende ikke skal "udstilles" i undersøgelsesperioden. Der er mulighed for mægling mellem parterne, men dette tilbud vil udelukkende blive givet, hvis parterne skønnes jævnbyrdige i deres ansættelsesforhold. Mægleren er en udefrakommende og uvildig tredjepart. Det forudsætter dog, at begge parter frivilligt ønsker at medvirke til denne løsning. Der kan tilbydes støttesamtaler med personalepsykolog eller anden kompetent person.

SDU's generelle politik om krænkende handlinger

Endelig skal det nævnes, at vi er omfattet af den generelle politik på SDU om krænkende handlinger, og SDU har udformet tre 1-pagers om forebyggelse og håndtering af krænkelser: se LINK:

<https://www.sdu.dk/da/delt/lightboxpages/sdunet/hr/kraenkende-handlinger/onepagere>