

Notat om krænkende adfærd

1. INDLEDNING

SDU har anmodet os om at redegøre for det retlige grundlag for offentlige arbejdsgiveres håndtering af krænkende handlinger på arbejdspladsen med henblik på at fastlægge SDU's forpligtelser i relation til både konkrete hændelser og forebyggende foranstaltninger. Gennemgangen vil tillige omfatte de retlige begrænsninger for SDU's handlepligt.

Det retlige grundlag for håndtering af krænkende handlinger behandles nedenfor i **afsnit 2**.

Gennemgangen af SDU's forpligtelser til at reagere på konkrete oplysninger om potentielle krænkende handlinger, de retlige begrænsninger i forhold til muligheden for at reagere samt forslag til forebyggende tiltag til imødegåelse af krænkende handlinger behandles i **afsnit 3**.

2. DET RETLIGE GRUNDLAG

Der er en lang række forskellige retsregler, som regulerer, hvordan offentlige arbejdsgivere skal håndtere sager om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, både i forhold til at undgå, at sådanne sager opstår, og til at håndtere sådanne sager, hvis de skulle opstå. I det følgende redegøres der for det relevante retlige grundlag.

2.1 Arbejdsmiljøloven

Det følger af arbejdsmiljølovens § 15, at *"arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige"*, og dette gælder bl.a. i relation til arbejdets udførelse. Arbejdsmiljølovens kapitel 5 omhandler arbejdets udførelse, og det fremgår af § 38, at *"Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt."* Der er i § 39 hjemmel til at fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, og denne hjemmel er benyttet til udstedelse af en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

2.2 Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Med udstedelse af bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykiske arbejdsmiljø blev de dagældende regler om det psykiske arbejdsmiljø samlet i én bekendtgørelse med det formål at tydeliggøre reglerne for både arbejdsgivere og medarbejdere. Bekendtgørelsen trådte i kraft den 1. november 2020, og den vedlægges som **bilag A**.

I bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø anføres følgende om de generelle krav til det psykiske arbejdsmiljø:

”§ 5. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt.

§ 6. Forebyggende tiltag iværksættes under hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper, jf. bilag 1.

§ 7. Ved påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø forstås i denne bekendtgørelse psykosociale påvirkninger, som opstår i forbindelse med følgende:

- 1) Den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på*
- 2) De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde*
- 3) Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet*
- 4) Den måde, som arbejdet udføres på*
- 5) De sociale relationer i arbejdet*

Det følger af bekendtgørelsens § 10, at arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Efter § 11 skal arbejdsgiveren føre tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Endvidere er der i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø følgende særlige bestemmelser om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane:

”§ 22. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til krænkende handlinger.

§ 23. Ved krænkende handlinger forstås i denne bekendtgørelse, at en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte.

Stk. 2. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke i sig selv krænkende handlinger.

Stk. 3. Krænkende handlinger kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 24.

§ 24. Ved vurderingen af, om krænkende handlinger indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed, skal især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Omfanget af de krænkende handlinger, herunder den tidsmæssige udstrækning
- 2) Karakteren af de krænkende handlinger, herunder den sammenhæng, som de indgår i
- 3) Forebyggende tiltag, herunder de tiltag, der er nævnt i bilag 1

Stk. 2. Derudover skal der ved vurderingen efter stk. 1 lægges vægt på, om andre påvirkninger i arbejdsmiljøet øger risikoen for sikkerhed eller sundhed ved krænkende handlinger i arbejdet.

Vedrørende straf fastslås det i § 36 stk. 1:

”Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning straffes med bøde eller fængsel i indtil 2 år den, der

1) overtræder §§ 5, 8-13, 16, 19, 22, 26, 28-31 og 33 eller

2) ikke efterkommer påbud eller forbud, der er meddelt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser.”

I bilag 1 til bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø er der givet følgende eksempler på forebyggende tiltag, der kan bidrage til at sikre, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige:

- 1) Forsvarlig planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet
 - 2) Tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet
 - 3) Effektivt tilsyn med arbejdets udførelse
 - 4) Forsvarlig indretning af arbejdsstedet
 - 5) Korrekt anvendelse af tekniske hjælpemidler, som skal være egnede eller tilpassede til arbejdet
 - 6) Mulighed for støtte i arbejdet, herunder ledelsesmæssig og kollegial støtte
-

- 7) Mulighed for indflydelse i arbejdet i forhold til det arbejde, som skal udføres

2.3 Vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

I forlængelse af udstedelsen af bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, blev Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, opdateret i november 2020¹. Vejledningen uddyber bestemmelserne i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø om, hvorledes arbejdet skal udføres for at være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til krænkende handlinger. Derudover giver vejledningen bl.a. praktiske anvisninger til, hvordan arbejdsgivere skal overholde bestemmelserne og håndtere krænkende handlinger i øvrigt. Vejledningen vedlægges som **bilag B**, men vi har nedenfor medtaget udvalgte relevante dele af vejledningen.

Ifølge vejledningen defineres krænkende handlinger som:

”når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte.”

I forhold til spørgsmålet om, hvorvidt de krænkende handlinger indebærer en risiko for ansattes sikkerhed og sundhed, fremgår det af vejledningen, at det:

”[...] afhænger af omfanget af de krænkende handlinger, herunder af den tidsmæssige udstrækning. Desuden afhænger det af karakteren af de krænkende handlinger, herunder den sammenhæng, som de indgår i. Der kan være tale om en risiko både ved enkeltstående krænkende handlinger, der har en særlig grov karakter, og ved krænkende handlinger, der har en vis varighed og hyppighed samt ved en kombination heraf.”

Om krænkende handlinger, der forekommer som seksuel chikane, fastlægger vejledningen:

”Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Uønskede berøringer*
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem*
- Sjofle vittigheder og kommentarer*
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner*

¹ Vejledning nr. 9746 af 30. oktober 2020 om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane (At-vejledning 4.3.1-1, februar 2019, senest opdateret i november 2020).

– *Visning af pornografisk materiale.*

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.”

Arbejdsgivers pligt til at forebygge følger af vejledningens pkt. 8 hvor navnlig følgende skal fremhæves:

”Arbejdsgiveren skal forebygge, så arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til krænkende handlinger. [...]

På arbejdspladser, hvor der er konstateret krænkende handlinger, skal ledelsen og de ansatte/arbejdsmiljøorganisationen drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere krænkelse og forhindre gentagelser. Ledere og ansatte skal endvidere informeres om planlagte og trufne foranstaltninger. Arbejdsgiver skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering. Arbejdspladsvurderingen skal omfatte en vurdering af, om der forekommer krænkende handlinger i arbejdet.”

Det anføres i vejledningen, at det skal vurderes konkret på den enkelte arbejdsplads, hvilke handlinger, der er acceptable, og hvilke der ikke er, og dermed hvilke handlinger, der giver anledning til at undersøge forholdene nærmere. I vejledningens pkt. 9 skal særligt fremhæves:

”Krænkende handlinger kan antage forskellige former i forskellige kulturer. Derfor er det vigtigt at tage udgangspunkt i personens opfattelse af de handlinger, som vedkommende udsættes for. En nærmere undersøgelse bør afdække de faktiske handlinger og de involverede personers opfattelse af disse. Tag det altid alvorligt, hvis en ansat føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det. Det gælder også for vidner samt ansatte, som oplever at blive uretmæssigt anklaget for krænkende handlinger.”

2.4 Lov om arbejdsskadesikring

Det fremgår af arbejdssikringslovens § 2 stk. 1, at *”Personer, der ansættes til at udføre arbejde her i landet for en arbejdsgiver, er berettigede efter denne lov, jf. §§ 5-7. Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående.”*

En enkeltstående krænkende handling, der forårsager en fysisk eller psykisk personskade, er en arbejdsskade i form af en ulykke, jf. arbejdsskadesikringslovens §§ 5 og 6. Arbejdsgiveren har pligt til at anmelde arbejdsskaden, når der er tale om en ulykke, jf. arbejdssikringslovens § 32. Som udgangspunkt skal anmeldelse ske digitalt via anmeldelsessystemet EASY, hvor anmeldelsen samtidig tilgår Arbejdstilsynet.

Arbejdsgiveren kan også anmelde konstaterede eller mistænkte erhvervssygdomme, men i modsætning til ulykker har arbejdsgiver ikke pligt til at anmelde en erhvervssygdom.

2.5 Lov om beskyttelse af whistleblowere

Ifølge lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere (herefter ”whistleblowerloven”) § 1 stk. 1, finder loven anvendelse på følgende forhold:

- 1) Indberetninger, som vedrører overtrædelser af EU-retten, og som er omfattet af anvendelsesområdet for Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten.
- 2) Indberetninger, som i øvrigt vedrører alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.

I SDU's egen information om den whistleblowerordning, som er tilgængelig på SDU's hjemmeside og intranet, er angivet følgende (ikke-udtømmende) eksempler på alvorlige forhold omfattet af ordningen:

- Strafbare forhold, f.eks. misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.
- Grove eller gentagne overtrædelser af etiske regler på forskningsområdet, f.eks. videnskabelig uredelighed
- Grove eller gentagne væsentlige overtrædelser af interne retningslinjer, f.eks. om regnskabsinstruks, indkøbspolitik, tjenesterejser, gavemodtagelse og regnskabsaflæggelse mv.
- Grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane, herunder af seksuel karakter

Det fremgår endvidere af SDU's informationer om ordningen, at det alene er forhold, som har fundet sted på SDU, der er omfattet af ordningen.

Der er efter whistleblowerloven ikke noget krav om, at man skal kunne indberette anonymt til ordningen, men i praksis vil de fleste whistleblowerordninger give mulighed for at indberette anonymt, da der ellers er risiko for, at formålet med ordningen forspildes. Under alle omstændigheder er der strenge krav til fortrolighed omkring indberetterens identitet i forbindelse med behandlingen af en indberetning.

En whistleblower, som er i god tro om rigtigheden af de indberettede oplysninger, er beskyttet efter lovens § 8:

”En whistleblower må ikke udsættes for repressalier, herunder trussel om eller forsøg på repressalier, som følge af at vedkommende har foretaget en intern eller ekstern indberetning eller foretaget en offentliggørelse i overensstemmelse med lovens regler herom. Whistlebloweren må endvidere ikke hindres eller forsøges hindret i at foretage indberetninger.”

Ifølge lovens § 28 stk. 1 har whistlebloweren krav på en godtgørelse, hvis vedkommende udsættes for repressalier som følge af en indberetning.

Endelig skal en arbejdsgiver, som har etableret en whistleblowerordning, ifølge whistleblowerlovens § 12 stk. 2 overholde følgende fastsatte frister for behandlingen af indberetningen:

- 1) Whistlebloweren skal modtage en bekræftelse på arbejdsgiverens modtagelse af indberetningen indenfor 7 dage efter modtagelsen.
- 2) Whistlebloweren skal modtage feedback på indberetningen hurtigst muligt og ikke senere end 3 måneder fra bekræftelsen af modtagelsen.

2.6 Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven)

Ligebehandlingsloven² regulerer ligebehandling af mænd og kvinder i forhold til beskæftigelse. Det følger af ligebehandlingslovens § 1, stk. 1, at:

”Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.”

Det følger endvidere af ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, at:

”Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.”

Ligeledes følger det af ligebehandlingslovens § 1, stk. 4, 1. pkt., at:

² Lov nr. 244 af 19. april 1989 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. som senest ændret ved lov nr. 1709 af 27. december 2018.

”Chikane som defineret i stk. 5 og sexchikane som defineret i stk. 6 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt.”

Det følger også af lovens § 2, at:

”Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og fremmøder.”

Ligebehandlingslovens § 4 fastslår, at:

”Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Stk. 2. Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod sexchikane.”

Lovens § 14 fastlægger:

”Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Har der været tale om en krænkelse i form af sexchikane, kan dette tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen.”

Ligeledes fastsættes det i lovens § 19, stk. 1:

”Overtrædelse af §§ 2-6, straffes med bøde.”

Endelig skal lovens § 1a, der ikke kan medføre godtgørelse eller bødestraf, nævnes. Den fastslår, at:

”Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning på de områder, denne lov omhandler.”

2.7 Lov om ligestilling af mænd og kvinder (ligestillingsloven)

Ligebehandlingsloven³ regulerer ligestilling mellem mænd og kvinder indenfor alle samfundets funktioner, herunder bl.a. på arbejdspladsen.

Det følger af ligestillingslovens § 2, stk. 1, 1. pkt., at:

³ Lov nr. 244 af 19. april 1989 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. som senest ændret ved lov nr. 1709 af 27. december 2018.

”Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika.”

Lovens § 2a, stk. 3 definerer sexchikane således:

”Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner i relation til en persons køn, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.”

Det følger endvidere af ligestillingslovens § 2a, stk. 1, at sexchikane:

”betragtes som forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika og er derfor forbudt.”

Lovens § 3c fastlægger, at:

”Personer, hvis rettigheder efter §§ 2, 2 a og 2 b krænkes, kan tilkendes en godtgørelse.”

Endelig skal lovens § 4, der ikke kan medføre godtgørelse, nævnes. Den fastslår, at:

”Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.”

2.8 Den forvaltningsretlige officialmaksime

Forvaltningsmyndigheder har på ulovbestemt grundlag pligt til at oplyse en sag tilstrækkeligt, før der træffes afgørelse i sagen. Dette følger af det såkaldte officialprincip, der også gælder uden for afgørelses-sager. Det følger således af Myndighedsguiden fra Folketingets Ombudsmand, at:

”En myndighed skal også i forhold til udøvelsen af f.eks. faktisk forvaltningsvirksomhed, indgåelse af kontrakter, indstillinger og processuelle beslutninger sikre sig, at den er i besiddelse

af det oplysningsgrundlag, som er nødvendigt for at handle forsvarligt og korrekt. Her gælder for så vidt noget tilsvarende som i afgørelsessager ud fra princippet om saglig forvaltning.”⁴

Ombudsmanden har i en udtalelse fra 2000 (FOB 2000.535) i øvrigt fastlagt om en bestemt offentlig myndighed, at den:

”[...] er en del af den offentlige forvaltning og skal som andre offentlige myndigheder bygge sine beslutninger og faktisk forvaltning på saglighed. Saglighed forudsætter at myndighederne er i besiddelse af et tilstrækkeligt oplysningsgrundlag. For den offentlige forvaltning gælder der et official- eller undersøgelsesprincip hvorefter myndighederne har ansvaret for at der som grundlag for beslutninger foreligger de nødvendige oplysninger.”

2.9 Myndigheders anmeldelsespligt i forhold til formodede strafbare forhold

Det generelle udgangspunkt i dansk ret er, at der ikke gælder en pligt til at anmelde formodede strafbare forhold til politiet⁵. En væsentlig undtagelse er eksempelvis, hvis man har mulighed for at afværge nærmere angivne forbrydelser.⁶

Offentlige myndigheder har som udgangspunkt heller ikke pligt til at politianmelde formodede strafbare forhold begået af private, medmindre der er tale om et område, som myndigheden har til opgave at føre tilsyn med.

Hvis en offentlig myndighed bliver bekendt med specifikke ulovligheder, må det naturligvis overvejes om det skal anmeldes til politiet (og i hvilket omfang man konkret er forpligtet hertil).

3. SDU'S HANDLEPLIGT

3.1 Handlepligt ved modtagelse af oplysninger om potentielt krænkende handlinger

Det følger af den forvaltningsretlige officialmaksime, at SDU ved modtagelse af oplysninger om potentielt krænkende handlinger er retligt forpligtet til at undersøge forholdene nærmere med henblik på at kunne træffe de nødvendige beslutninger om håndtering af eventuelle problematiske forhold på et tilstrækkeligt oplyst grundlag.

⁴ Folketingets Ombudsmands Myndighedsguide, Overblik #8, Officialprincippet. Link: https://www.ombudsmanden.dk/myndighedsguiden/generel_forvaltningsret/officialprincippet/ (besøgt 15.10.2020).

⁵ Justitsministeriets besvarelse af spørgsmål nr. 124 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del), 1. samling, 2005-2006.

⁶ Se eksempelvis straffelovens § 141.

Forpligtelsen skal ses i lyset af forbuddet mod kønsdiskrimination og sexchikane efter ligebehandlingsloven og ligestillingsloven og i lyset af, at det følger af bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, at det skal sikres, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Såfremt der er risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed som følge af krænkende handlinger, har arbejdsgiver pligt til at (forsøge at) forebygge dette. Dertil kommer, at hvis der kan identificeres potentielle krænkende handlinger eller kønsdiskrimination, bør en nærmere undersøgelse afdække de faktiske handlinger og de involverede personers opfattelse af disse.

Handlepligten kan håndteres på flere måder, men det centrale er at få inddraget alle parter, således at alle implicerede får mulighed for at fortælle deres version af historien og oplever at blive taget alvorlig. Der kan tages kontakt specifikt til de implicerede personer med det formål at spørge de pågældende, om de vil udtale sig om deres oplevelser, eller der kan rettes henvendelse til en bredere kreds af ansatte, evt. alle ansatte, med henblik på mere generelt at informere om, hvordan de ansatte skal forholde sig, hvis der forekommer eller er mistanke om krænkende handlinger. De konkrete omstændigheder vil være afgørende for, hvilken fremgangsmåde, der egner sig bedst til at belyse den pågældende situation.

Uanset hvilken måde SDU vælger at opfylde handlepligten på, skal SDU sikre sig, at de samtaler, der bliver gennemført, varetages af kompetente personer, f.eks. fra HR-afdelingen eller om nødvendigt eksterne rådgivere.

For de personer, som ikke er trygge ved at fortælle om deres oplevelser til en nærmere udvalgt person, er det vigtigt at gøre opmærksom på muligheden for at kommunikere anonymt via SDU's whistleblowerordning. En indberetning til SDU's whistleblowerordning om krænkende handlinger skal behandles efter reglerne i whistleblowerloven. Det vil alene være krænkende handlinger af en vis grovhed, som falder indenfor whistleblowerordningen, og i så fald gælder en række beskyttelsesregler i forhold til whistleblowere.

Derudover kan der i helt særlige situationer være behov for at iværksætte en mere generel undersøgelse, som skal have til formål at afdække omfanget af evt. problemer med krænkende handlinger, herunder fastlægge, hvordan kulturen og arbejdsmiljøet er på universitetet som arbejdsplads med særlig fokus på spørgsmålet om oplevelser med krænkende handlinger. En sådan undersøgelse kan foretages via både kvantitative metoder (surveys og efterfølgende deskriptive analyser) og kvalitative metoder (interviews og efterfølgende kvalitative dataanalyser).

Endelig skal SDU være opmærksom på pligten til at anmelde en enkeltstående krænkende handling mod en ansat som en arbejdsskade, hvis handlingen har forårsaget enten fysisk eller psykisk personskade.

3.2 Begrænsninger i SDU's handlemuligheder

I det omfang SDU beslutter sig for at undersøge oplysninger om potentielt krænkende handlinger nærmere, gælder en række retlige begrænsninger, som SDU skal efterleve:

For det første er SDU forpligtet til at udvise diskretion over for alle implicerede personer, ligesom SDU ikke må drage forhastede konklusioner. En undersøgelse af de faktiske forhold skal være omfattende og upartisk, jf. Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger.

For det andet bør SDU som udgangspunkt møde sager om krænkelse med en ikke-straffende holdning, medmindre de er særligt grove, jf. Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger.

For det tredje er SDU underlagt tavshedspligt efter både de forvaltningsretlige og de databeskyttelsesretlige regler, hvilket kan begrænse universitetets muligheder for at orientere omverdenen, herunder ofre for krænkelse, om de reaktioner og evt. disciplinære sanktioner, SDU måtte indføre over for personer, der har udvist sexistisk eller krænkende adfærd.

For det fjerde kan SDU efter omstændighederne være nødsaget til at inddrage betragtninger om forældelse, passivitet og manglende beviser i sin sagsbehandling, hvilket i konkrete tilfælde kan føre til, at SDU må undlade at træffe – de af ofrene ønskede og forventede – beslutninger om disciplinære reaktioner over for personer, som har udvist sexistisk og krænkende adfærd.

For det femte kan der også opstå begrænsninger på SDU's reaktionsmuligheder i krænkelsessager alt afhængigt af, hvordan SDU får kendskab til sagerne. Hvis SDU alene får anonyme henvendelser, kan det indebære, at en sag ikke kan oplyses tilstrækkeligt, og at sagen derfor må henlægges. Myndigheder må ikke lægge vægt på anonyme oplysninger i sig selv som led i en indgribende afgørelse over for en ansat.

For det sjette har man ikke som udgangspunkt krav på anonymitet i anmeldelsessager, hvorfor SDU heller ikke uden videre kan garantere dette til anmeldere. SDU har notatpligt efter offentlighedslovens § 13 i afgørelsessager og efter omstændighederne også i sager, der ikke er afgørelsessager, idet der findes en ulovbestemt retsgrundsætning herom, ligesom notatpligt kan følge af god forvaltningsskik. Sådanne notater, der gemmes på en specifik anmeldelsessag, er som udgangspunkt omfattet af retten til aktindsigt efter offentlighedsloven (og forvaltningsloven for parter i sagen). Der findes naturligvis undtagelser til dette udgangspunkt, men det vil være bundet op på specifikke undtagelsesbestemmelser og konkrete vurderinger, som kan variere fra sag til sag. Hvis man derfor skal forhåndssikre muligheden for at kunne kommunikere anonymt med SDU, kan dette ske via SDU's whistleblowerordning.

3.3 Forebyggelse af krænkende handlinger

SDU skal iværksætte forebyggende tiltag, således at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til krænkende handlinger.

Følgende forslag er eksempler på konkrete initiativer, der kan medvirke til at forebygge krænkende handlinger:

Ledelsen på SDU bør udtrykke klare holdninger omkring krænkende handlinger, hvilket kan gøres ved at formulere klare retningslinjer om forebyggelse og håndtering. SDU bør løbende gennemgå de interne retningslinjer om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger for at sikre, at de til stadighed er opdaterede og klart anviser, hvorledes de ansatte skal forholde sig, hvis de bliver involveret i en situation omkring krænkende handlinger.

SDU skal endvidere sørge for, at den lovpligtige APV-undersøgelse omfatter en vurdering af, om der forekommer krænkende handlinger i forbindelse med arbejdets udførelse.

Endvidere kan SDU iværksætte undervisningstiltag blandt de ansatte og måske særligt ledere, således at alle har de nødvendige kompetencer og de tilstrækkelige værktøjer til at kunne håndtere sager med krænkende handlinger. Undervisningen kan både have fokus på at øge ansattes viden om de relevante regelsæt og på at lære ansatte konkrete metoder i forhold til konflikthåndtering og kommunikation i relation til dette emne.

SDU har pligt til at oplære og instruere ansatte i, hvordan arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, jf. bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø § 10. SDU's arbejdsmiljøorganisation skal inddrages i arbejdet med at opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion.

Det er muligt via SDU's whistleblowerordning at behandle anonyme henvendelser om krænkende handlinger, jf. ovenfor. Dette indebærer dog den begrænsning, at en myndighed ikke må lægge vægt på anonyme oplysninger i sig selv som led i en indgribende afgørelse overfor en ansat. Whistleblowerordningen er derfor et godt redskab til at igangsætte en undersøgelse, men den kan ikke stå alene. For at en whistleblowerordning kan fungere, må der gøres en indsats for at kommunikere om ordningen til brugerne for at forklare, hvordan ordningen skal bruges.

Ifølge vejledningen om krænkende handlinger kan krænkende handlinger generelt forebygges ved at arbejdspladsen skaber en organisationskultur med normer og værdier, som aktivt modvirker

krænkende handlinger. Dette kan ligeledes medvirke til at skabe et arbejdsmiljø, hvor den ansatte trygt kan rapportere om krænkende handlinger til sin nærmeste leder eller til HR.

Aarhus, den 5. september 2022

Jonas Blegvad Jensen