

Krænkende adfærd og akademisk frihed: En juridisk vurdering af Københavns Universitets nye retningslinjer vedrørende krænkende adfærd

Indledning

Københavns Universitet har den 25. juni 2018 vedtaget nye retningslinjer for "håndtering af krænkende adfærd". Retningslinjerne skyldes bl.a. et hyrdebrev af 20. februar 2018 fra ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren vedrørende bekæmpelse af seksuel chikane, samt klager fra kvindelige studerende over sexisme.¹ Overtrædelse af retningslinjerne kan resultere i disciplinærsager for både studerende og ansatte og har medført omfattende offentlig debat.² Retningslinjerne giver anledning til at sætte fokus på, hvor grænsen går mellem krænkende adfærd og akademisk frihed. Det konkluderes, at retningslinjerne er udformet så bredt og upræcist, at de rejser spørgsmål om, hvorvidt de griber ind i de studerende og ansattes ytringsfrihed. På den baggrund anbefales det, at retningslinjerne ændres, så der eksplicit lægges afgørende vægt på den akademiske frihed og i højere grad skelnes klart mellem interpersonel chikane, mobning og overgreb på den ene side og mere generelle ytringer beskyttet af både de ansatte og studerendes ytringsfrihed på den anden. Det bør også overvejes at ændre universitetsloven således, at § 2, stk. 2 indfører en forpligtelse til at beskytte og fremme den akademiske frihed, og således både omfatter medarbejdernes forskningsfrihed og de studerendes ytringsfrihed.

¹ <http://um.dk/da/ligestilling/nyheder/newsdisplaypage/?newsid=83081af4-1ac5-4167-b84b-bbdaeb70027d> og <https://www.information.dk/indland/2018/02/studerende-bag-aabent-brev-rektorer-sexchikane-nationalt-problem>

² Se eks. <https://uniavisen.dk/slut-med-sjofle-vittigheder-ku-indfoerer-nultolerance-over-for-sexchikane/>, <https://uniavisen.dk/kraenkende-foeelsesdiktatur/>, <https://uniavisen.dk/kus-kafkaske-kraenkelseskurs/>, <https://www.berlingske.dk/samfund/koebenhavns-universitet-indfoerer-nultolerance-over-for-sexchikane>, <https://www.dr.dk/tv/se/deadline/deadline-9/deadline-2018-09-23/SpokenSubtitles#!/00:00:13>, <https://www.information.dk/indland/leder/2018/09/paa-sombreroen>, <https://www.information.dk/indland/leder/2018/09/paasombreroen>, <https://www.berlingske.dk/samfund/ku-kritiseres-for-at-skride-ind-over-for-indianer-og-mexicaner-udklaedning>, <https://jyllands-posten.dk/protected/premium/kommentar/paadenandenside/ECE10886656/koebenhavns-universitet-legitimererkrænkelseskulturen>, <https://www.vice.com/da/article/pa8g4n/vi-spurgte-en-mexicaner-en-teolog-og-en-der-bor-i-en-ghetto-om-definder-temafester-krænkende>, <https://politiken.dk/debat/klummer/art6720509/De-identitetspolitiske-krav-stopper-aldrig-%E2%80%93som-i-en-blodrus-bliver-de-bare-vildere-og-vildere>

Retningslinjerne

Af Københavns Universitets (KU) tidligere personalepolitiske retningslinjer om psykisk arbejdsmiljø fremgik det, at KU anser mobning, seksuel chikane og overgreb af enhver art – verbale, elektroniske, fysiske og psykiske for uacceptable.³

Af de nye retningslinjer (Retningslinjerne) fremgår det, at KU har "nultolerance" over for mobning, seksuel chikane og andre adfærdsformer, som krænker medarbejdere og studerende.

Retningslinjerne fastslår således, at "*Medarbejdere, studerende og ledere har altid ret til at sige fra over for handlinger **eller udtalelser** [fremhævet her], som de oplever som seksuel chikane eller anden krænkende adfærd, uden at det får konsekvenser for deres studie- og arbejdsliv på KU*".

Krænkende adfærd betyder, at et "*andet menneskes værdighed krænkes og kan være af både fysisk og psykisk art. Krænkende adfærd kan være mobning, seksuel chikane og overgreb af enhver art og kan forekomme både fysisk, verbal og skriftligt, herunder elektronisk form. Krænkende adfærd er også krænkelser med baggrund i f.eks. etnicitet, religion, køn, seksualitet, alder eller handicap*".

Retningslinjerne fastslår også, at "*det er medarbejderens eller den studerendes oplevelse af at have været udsat for krænkende adfærd, der er udgangspunktet*".

De tidligere retningslinjer var således i vidt omfang rettet mod det "psykiske arbejdsmiljø" og afgrænsede kategorier som mobning, chikane og overgreb, der som udgangspunkt vedrører uønsket adfærd rettet mod en eller flere konkrete personer (interpersonelle krænkelser). Retningslinjernes anvendelsesområde synes derimod både at være væsentligt udvidet (krænkende adfærd) samt underlagt en skærpet bedømmelse (nultolerance). Mens Retningslinjerne indeholder en afgrænset definition af både mobning⁴ og seksuel chikane⁵, som lægger vægt på det interpersonelle aspekt, er definitionen af "krænkende adfærd" lang bredere og vagere. Endvidere nævner Retningslinjerne, at

³ Retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø – Behandlet og vedtaget den 10. december 2008.

⁴ Definition af mobning: At blive mobbet betyder, at man i forbindelse med sit arbejde – regelmæssigt og over tid – udsættes for ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling fra én eller flere personers side, sådan at man oplever, at det er svært at forsvare sig. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller som enkeltstående konflikter, er ikke mobning

⁵ Eksempler på seksuel chikane er: ikke ønsket fysisk kontakt, berøringer, klap, klem, kærtegn og lignende. Uvelkomne hentydninger med seksuelle undertoner, fx sjofle historier, vittigheder, kommentarer om udseende og grove mundtlige overfald. Forslag, forventninger eller krav om seksuelle ydelser. Sjofle og kompromitterende tilbud eller invitationer til seksuelt samvær. Fremvisning af pornografiske billeder. Fysiske overgreb.

"Københavns Universitets forskning, uddannelser og omdømme bygger på et godt studie- og arbejdsmiljø. Undervisning og forskning sker i samarbejde – både internt og eksternt. Grundlaget for et godt samarbejde er, at studerende og medarbejdere respekterer hinanden og holder en ordentlig omgangstone." De tidligere retningslinjer nævner derimod intet om "studiemiljø", "forskning" eller "undervisning". Disse udvidelser stiller spørgsmålstegn ved, hvorvidt "krænkende adfærd" også omfatter eksempelvis ytringer fremsat som led i undervisningen, offentlige debatter på universitetet m.v. og ikke alene situationer, hvor eks. en ansat eller studerende fremsætter stærkt nedværdigende ytringer direkte overfor og møntet på en anden ansat eller studerende. I et interview i Deadline d. 23. september 2018, udtalte KU's rektor Henrik Wegener om Retningslinjernes anvendelsesområde, at der på den ene side var "*forskel på det personalepolitiske*" og så en "*forelæsning eller akademisk debat*". Men direkte adspurgt om han så ville afvise en klage fra en studerende, der følte sig krænket over, at en underviser viste Muhammedtegningerne, udtalte han, at han i så fald ville starte en proces, hvor underviseren blev indkaldt til en samtale og henviste i den forbindelse til tidligere klager fra kvindelige studerende over sexistiske kommentarer.⁶

Retningslinjerne henviser til KU's "Regler om disciplinære foranstaltninger over for studerende ved Københavns Universitet" (Ordensreglerne). Af § 1 i Ordensreglerne fremgår det, at den studerende i forbindelse med sin uddannelse skal optræde hensynsfuldt og ordentligt over for medstuderende og ansatte, således at der ikke skabes gener for andre, voldes skade på andre eller på andres eller universitetets ting. "Uddannelse" defineres bredt og omfatter alle aktiviteter i tilknytning til studiet.⁷ I stk. 3 er det præciseret, at overtrædelse af Ordensreglerne kan bestå i uacceptabel adfærd, herunder "truende eller chikanerende adfærd". Ifølge § 10 kan rektor bortvise studerende fra universitetet, når den pågældende på grov måde eller gentagne gange har overtrådt ordensreglernes § 1.

Der gælder et særligt sæt retningslinjer vedrørende klager over KU's ansatte,⁸ ligesom der gælder regler om misligholdelse af ansættelsesforholdet, som giver KU mulighed for at pålægge ansatte sanktioner rækkende fra mundtlig påtale til uansøgt afsked.⁹ Hverken Ordensreglerne eller

⁶ <https://www.dr.dk/tv/se/deadline/deadline-9/deadline-2018-09-23/SpokenSubtitles#/00:00:13>

⁷ jf. Vejledning vedrørende Regler om disciplinære foranstaltninger over for studerende ved Københavns Universitet.

⁸ https://personalepolitik.ku.dk/pph/dok/Retningslinjer_for_behandling_af_skriftlige_klager_over_medarbejdere.pdf

⁹ https://personalepolitik.ku.dk/pph/dok/Misligholdelse_af_ansaettelsesforhold.pdf

retningslinjerne for klager og misligholdelse af ansættelsesforholdet nævner hensynet til ytringsfriheden eller akademisk frihed. Af KU's Grundprincipper for personalepolitik fremgår det dog, at "KU værner om ytrings- og forskningsfriheden og giver rum for alle medarbejders kreative, faglige udfoldelse under ansvar over for fællesskabet og universitetets målsætninger".⁹ Der henvises dog ikke til disse grundprincipper i Retningslinjerne, ligesom grundprincipperne alene synes rettet mod KU's personale, mens Retningslinjerne også omfatter de studerende, eksterne samarbejdspartnere m.v.

Relevant lovgivning

Udover KU's egne retningslinjer m.v. er KU også omfattet af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (forskelsbehandlingsloven), lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, (ligebehandlingsloven), samt lov om etnisk ligebehandling.

Alle tre love indeholder et forbud mod "chikane", men har således forskellige anvendelsesområder, både i forhold til den beskyttede personkreds og den materielle beskyttelse. Hvor forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven finder anvendelse mellem KU og deres ansatte ved f.eks. ansættelser og afskedigelser, samt chikanerede adfærd mellem de ansatte indbyrdes, omfatter lov om etnisk ligebehandling de ansattes adfærd overfor de studerende som led i universitets normale aktiviteter.

Lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 4 fastslår således at:

"Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en optræden i relation til race eller etnisk oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende".

Det fremgår af de specielle bemærkninger, at både tilsigtet og utilsigtet eller "uagtsom" chikane er omfattet. Det er dog et krav, at den chikanøse adfærd skal være rettet mod en eller flere konkrete

⁹ https://jobportal.ku.dk/personale_politiske_grundprincipper/

enkeltpersoner. Uden for falder eksempelvis udtalelser i medierne, der indebærer en nedværdigelse af en gruppe af personer på grund af deres race eller etnisk oprindelse uden at være møntet på en eller flere konkrete enkeltpersoner (der dog kan være omfattet af straffelovens § 266b "racismeparagraffen").¹⁰

Hvorvidt der foreligger en krænkelse af en person, beror dels på en subjektiv vurdering af, om den pågældende adfærd har krænket den person, der udsættes for den påståede chikane, dels på en mere objektiv vurdering af den pågældende adfærd.

Ligebehandlingsnævnet har fastslået, at en lærers brug af udtrykket "perker" var krænkende for klager. Men da ordet "perker" ikke var rettet mod klager, men mod den rolle, som klager skulle spille i et rollespil, var det ikke egnet til at krænke klagers værdighed og derfor ikke chikane.¹¹ Omvendt har ligebehandlingsnævnet fundet udtalelsen "*du kan bare tage tilbage til det forpulede land du kommer fra*" chikanøs, da den var krænkende efter sit indhold og fremsat direkte over for klager.¹²

Det er også relevant for den objektive vurdering, om den krænkende person indså eller burde indse, at adfærden var krænkende, samt om der er tale om en gentagen adfærd. Ikke alle krænkende udtalelser er omfattet: "*En meget fintfølelse person, der føler sin værdighed krænket på grund af en enkelt bemærkning af forholdsvis mild karakter, vil således ikke være beskyttet.*"¹³

I U.2008.1011S blev en ansats omtale af en medansat iklædt tørklæde som "hættemåge" anset som nedsættende og nedvurderende, men efter omstændighederne var udtalelsen ikke "chikanøs" men "tankeløs", hvorfor medarbejderen ikke kunne bortvises.

¹⁰ Se også Ligestillingsnævnets afgørelse i (J.nr. 2500186-10), som omhandlede en radioudsendelse, der blev lagt ud på internettet. Udsendelsen indeholdte groft stødende indhold, overfor personer af anden etnisk baggrund, og blev på grund af dette dømt efter straffelovens § 266b. Klager, som havde hørt disse udtalelser i radioen, mente herefter at han konkret og individuelt var blevet chikaneret. Ligestillingsnævnet lægger her vægt på lovens forarbejder, herunder at der kun foreligger chikane i lovens forstand, når den chikanøse adfærd er rettet mod en eller flere konkrete personer. Klager blev ikke nævnt ved navn eller på anden måde individuelt chikaneret, og radioudsendelsen var på trods af sit groft stødende indhold ikke omfattet af lovens chikanebegreb, da der var tale om generelle udtalelser.

¹¹ Ligebehandlingsnævnets [afgørelse](#) den 06-03-2013 (J.nr. 7100480-12),

¹² Ligebehandlingsnævnets [afgørelse](#) den 17-09-2010 (J.nr. 2500067-10),

¹³ Se lovforslagets specielle bemærkninger til § 3, stk. 4. (http://webarkiv.ft.dk/Samling/20021/lovforslag_som_fremsat/L155.htm)

I U.2008.1353V fandt landsretten, at en bager havde overtræde chikaneforbuddet "*ved gentagne gange over for personale, kunder og venner at have haft en uacceptabel opførsel ved at komme med udtalelser af chikanøs og nedværdigende karakter vedrørende sagsøgers seksuelle orientering*". Herunder ved at fremvise og billige et billede af homoseksuelle der var blevet henrettet.

I forhold til sexchikane lægger domstolene bl.a. vægt på upassende berøringer og spørgsmål, som den krænkende ikke kunne være i tvivl om var uønskede.¹⁴ Også en arbejdsgivers sjofle vittigheder og forevisning af og kommentarer til billeder af seksuel karakter i aviser m.v. samt forespørgsler om unge ansattes private seksuelle forhold udgør verbal sexchikane.¹⁵

Disse domme synes således også at lægge vægt på både grovhed og den konkrete og interpersonelle krænkelse snarere end mere generelle udtalelser.

Ytringsfriheden og den akademiske frihed

Universitetslovens § 2, stk. 2 har følgende ordlyd:

"Universitetet har forskningsfrihed. Universitetet skal værne om universitetets og den enkeltes forskningsfrihed og videnskabsetikken." I 2011 blev bestemmelsen ændret med henblik på at udtrykkeligt at fastslå, at forskningsfriheden ikke blot gælder institutionelt men også for den enkelte universitetsansatte.¹⁵ Af lovens § 2, stk. 3 følger det, at "*Universitetet skal som central viden- og kulturbærende institution udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund og tilskynde medarbejderne til at deltage i den offentlige debat*".

Ombudsmanden har i en sag vedrørende et universitets sanktioner overfor en universitetsprofessors kritiske ytringer om nogle kollegaer udtalt:

¹⁴ U.2009.2015V, ¹⁵

U.1996.323 V

¹⁵ Se de specielle bemærkninger til LFF 2011-02-10 nr 43 Ændring af universitetsloven m.v.

"Ledelsesretten skal for så vidt angår ansættelse ved et universitet således udøves med respekt for reglerne i universitetsloven bl.a. om videnskabelige medarbejderes forskningsfrihed, jf. § 17, stk. 2, og § 2, stk. 2, og om tilskyndelse til medarbejderen til at deltage i den offentlige debat".¹⁶

§ 3, stk. 2 i Københavns Universitets vedtægt lægger vægt på, at *"Universitetet skal værne om sin forskningsfrihed og den enkelte forskers forskningsfrihed samt sikre højeste niveau af videnskabelig standard og etik."*, mens vedtægternes stk. 3 gentager universitetslovens § 2, stk. 3 og fastslår, at *"Universitetet skal tilskynde medarbejderne til at medvirke til at deltage i den offentlige debat"*.

§ 3 Stk. 2. i KU's regler om god videnskabelig praksis fastslår, at *"God videnskabelig praksis skal fremmes på en sådan måde, at hensynet til forskningsfriheden ikke tilsidesættes"*. Som nævnt ovenfor fastslår, KU's grundprincipper for personalepolitik også, at universitet *"værner om ytrings- og forskningsfriheden"*.

I 2007 udfærdigede Praksisudvalget ved KU en redegørelse om akademisk frihed til KU's bestyrelse efter opdrag fra rektor. Praksisudvalget lagde bl.a. vægt på, at

"Den akademiske frihed gælder alle universitets opgaver, som de er fastlagt i universitetslovens § 2, herunder forskning, uddannelse, udveksling af viden med det omkringliggende samfund og tilskyndelse af medarbejderne til deltagelse i den offentlige debat."¹⁷

Praksisudvalget fremhævede også en norsk redegørelse (NOU 2006:19) om behovet for en særskilt juridisk beskyttelse af den akademiske frihed, der defineredes som:

"1) Frihed til at stille spørgsmål – også ved det, som autoriteter anser som etableret viden og forståelse, og ved sagsforhold, hvortil der knytter sig stærke interesser eller følelser. 2) Frihed til at bestemme hvilket materiale og hvilke metoder man vil benytte for at finde svar. 3) Frihed til at fremlægge hypoteser, resultater og ræsonnementer offentligt."¹⁸

¹⁶ FOB 05.385

¹⁷ https://praksisudvalget.ku.dk/publikationer/sektorforskning_praksisudvalg.pdf/

¹⁸ https://praksisudvalget.ku.dk/publikationer/sektorforskning_praksisudvalg.pdf/

EMRK

Den europæiske menneskerettighedskonventions (EMRK) artikel 10 beskytter ytrings- og informationsfriheden. Ifølge artikel 10, stk. 2 kan ytrings- og informationsfriheden dog begrænses ved indgreb, der er foreskrevet ved lov, forfølger et anerkendelsesværdigt formål og er nødvendige og proportionelle. Ifølge EMDs praksis kan ansættelsesretlige sanktioner såsom afskedigelse og afvisning af at forny en ansættelseskontrakt udgøre et indgreb, hvis sanktionen er begrundet i en ytring.¹⁹ En foranstaltning, der retter sig mod ytringsfriheden, må desuden have en vis intensitet for at udgøre et indgreb. Selv sanktioner mv. med lav intensitet – f.eks. en irettesættelse eller et krav om en undskyldning – kan dog efter omstændighederne udgøre indgreb efter artikel 10, stk. 1.²¹

Generelt kræves det, at indgreb i ytringsfriheden har lovhjemmel, der er rimeligt tilgængelig og forudsigelig ('accessible and foreseeable'). Betingelsen kan dog også være opfyldt ved professionelle etiske regler eller en cirkulæreskrivelse fra et universitet.²⁰ Hjemlen skal være "formulated with sufficient precision to enable them – if need be, with appropriate advice – to foresee, to a degree that is reasonable in the circumstances, the consequences which a given action may entail".^{21,22} Kravet om forudsigelighed udelukker ikke anvendelse af vagt formulerede bestemmelser, men i så fald tillægges det betydning, om der findes en fast og tilgængelig praksis vedrørende fortolkning og anvendelse.²³ En britisk retlig standard, der lagde vægt på "*conduct which has the property of being wrong rather than right in the judgment of the majority of contemporary fellow citizens*", var således ikke tilstrækkelig klar og præcis.²⁴

¹⁹ Fuentes Bobo mod Spanien, 39293/98, 29.02.2000 og Lombardi Vallauri v. Italy (application no. 39128/05) 20.10.2009 ²¹ Steur mod Holland, 39657/98, 28.10.2003, pr. 27-30; Kubaszewski mod Polen, 571/04, 02.02.2010.

²⁰ Vedr. professionelle etiske regler: Villnow mod Belgien, 16938/05, 29.01.2008; Barthold mod Tyskland, 8734/79, 25.03.1985 pr.44-49. Vedr. ordensforskrifter på et universitet om et cirkulære, der forbød studerende at bære islamisk tørklæde: Leyla Sahin mod Tyrkiet, 44774/98, 10.11.05.

²¹ Jf. bl.a. Maestri mod Italien, 39748/98, 17.02.2004, pr. 30 og Leyla Sahin mod Tyrkiet, 44774/98, 10.11.05, pr. 84.

²² N.F. mod Italien, 37119/97, 02.08.01, pr. 29.

²³ Kokkinakis mod Grækenland, 14307/88, 25.05.93, pr. 40.

²⁴ Hashman and Harrup mod Storbritannien, 25594/94, 25.11.1999

Heller ikke et italiensk dekret, der foreskrev disciplinærsanktioner til enhver dommer som ikke "opfylder sine pligter" eller gør sig "værdig til tilliden", var præcist nok til, at en dommer kunne forudse, at medlemskab af en frimurerorden ville føre til disciplinærsanktioner.²⁵

Nødvendighedsbetingelsen kan generelt kun opfyldes, hvis der er et presserende samfundsmæssigt behov for indgrebet ("pressing social need"), ligesom indgrebet skal være proportionalt.²⁶

EMD tillægger det eksempelvis betydning, om et indgreb har en sådan karakter og intensitet, at det generelt er egnet til at afskrække andre fra at ytre sig. Eksempelvis fandt EMD krænkelse i en sag, hvor en whistleblower blev fyret efter at have påpeget ulovlige forhold hos den offentlige myndighed, han var ansat hos, da fyringen kunne have en afskrækkende effekt ("chilling effect") på de andre ansatte.²⁷

I forhold til akademisk frihed har EMD udtalt, "*academic freedom in research and in training should guarantee freedom of expression and of action, freedom to disseminate information and freedom to conduct research and distribute knowledge and truth without restriction*". Denne passus stammer fra Europarådets Parlamentariske Forsamlings Anbefaling 1762 (2006) om akademisk frihed.²⁸ EMD udtalte i samme dom, at akademisk frihed skal forstås bredt:

"This freedom, however, is not restricted to academic or scientific research, but also extends to the academics' freedom to express freely their views and opinions, even if controversial or unpopular, in the areas of their research, professional expertise and competence".²⁹

²⁵ Maestri mod Italien, 39748/98, 17.02.2004, pr. 37 og 30.

²⁶ Se f.eks. Incal mod Tyrkiet (afsagt den 9. juni 1998), pr. 52.

²⁷ Guja mod Moldova, 1085/10, 27.02.2018, pr. 95.

²⁸ <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17469&lang=en>

²⁹ Jf. bl.a. sagen Mustafa Erdogan m.fl. mod Tyrkiet, 346/04 og 39779/04, 27.08.2014, pr. 40. For mere om akademisk frihed som en menneskerettighed se Jogchum Vrielink*, Paul Lemmens*, Stephan Parmentiera, Academic Freedom as a Fundamental Right, Katholieke Universiteit Leuven, https://ac.els-cdn.com/S1877042811001790/1-s2.0-S1877042811001790-main.pdf?tid=dc35cc0-f9a34365-bcc8-2c10fde4d44c&acdnat=1538466440_f62324b9964e4c1d05c8986595f5e626 samt Laffranque, J. (2017). A Look at the European Court of Human Rights Case Law on Moral Issues and Academic Freedom. *Juridica International*, 26, 34-46.

<https://doi.org/10.12697/JI.2017.26.04>

I Aksu mod Tyrkiet slog EMD fast, at en akademisk bog, som krænkede repræsentanter fra Tyrkiets Roma-mindretal, ikke var i strid med romaernes ret til privatliv, da bogen ikke havde til hensigt at krænke og ikke udgjorde en generaliserende forhånelse eller nedværdigelse af romaer som gruppe.³⁰

Det kan også nævnes, at artikel 13 i EUs Charter om Grundlæggende Rettigheder indeholder en specifik beskyttelse af den akademiske frihed. Der ses dog ikke at forelægge nogen særlig praksis, ligesom bestemmelsen har begrænset anvendelsesområde i dansk ret sammenlignet med EMRK artikel 10, hvorfor bestemmelsen ikke behandles yderligere.

Artikel 10 beskytter ikke kun ytringer, der er neutrale eller populære, men også ytringer, der "*forarger, chokerer og støder*".^{31,32}

Ifølge EMDs praksis omfatter beskyttelsen i artikel 10 dog ikke ytringer, der truer med eller tilskynder til vold eller såkaldt "hate speech" rettet mod bestemte befolkningsgrupper.³³ Sådanne ytringer kan være omfattet af EMRK artikel 17 om forbud mod misbrug af rettigheder.

I Vejdeland m.fl. mod Sverige var klagerne straffet for at have uddelt løbesedler med stærkt nedsættende udtalelser om homoseksuelle og homoseksualitet på et svensk gymnasium. Uanset, at løbesedlerne ikke opfordrede til vold og ikke var omfattet af artikel 17, var udtalelserne så alvorlige, nedsættende og diskriminerende, at det i den konkrete sag lå indenfor myndighedernes skønsmargin at vægte hensynet til at bekæmpe homofobi tungere end hensynet til ytringsfrihed.³⁴

Omvendt fandt EMD artikel 10 krænkede i Vajnai mod Ungarn, hvor en ungarsk politiker var blevet idømt en straf for at have iklædt sig en et forbudt symbol i form af en rød stjerne, der betragtes som et totalitært symbol på grund af det tidligere kommunistiske styre. EMD anerkendte, at den røde stjerne kunne opfattes som respektløs og skabe en følelse af ubehag blandt overlevende ofre og

³⁰ Aksu v. Turkey (Applications. 4149/04 og 41029/04 15.03.2012 pr. 69ff

³¹ "... not only "information" or "ideas" that are favourably received or regarded as inoffensive or as a matter of indifference, but also to those that offend, shock or disturb the State or any other sector of the population." Jf. Handyside mod Storbritannien, 5492/72,

³² .12.1976, pr. 49.

³³ Se bl.a. Delfi AS mod Estland 64569/09, 16.06.2015; Norwood mod Storbritannien, 23131/03, 16.11.2004; Garaudy mod Frankrig, 65831/01, 24.06.2003.

³⁴ Vejdeland mod Sverige, 1813/07, 09.02.2012

deres pårørende. Men da den røde stjerne kunne fortolkes forskelligt og tillægges flertydige meninger, udtalte EMD, at

"a legal system which applies restrictions on human rights in order to satisfy the dictates of public feeling – real or imaginary – cannot be regarded as meeting the pressing social needs recognised in a democratic society, since that society must remain reasonable in its judgement. To hold otherwise would mean that freedom of speech and opinion is subjected to the heckler's veto."³⁵

Offentlige forvaltningsmyndigheders pligt til at tillægge ytringsfriheden betydelig vægt er gentagne gange blevet fremhævet af Folketingets Ombudsmand. I en sag, hvor en forælder klagede over at han fik afvist to kritiske læserbreve i et skoleblad, udtalte Ombudsmanden:

"Jeg har tidligere i flere sager udtalt at det er min opfattelse at der for områder der er omfattet af grundlovens [EMRKs] frihedsrettigheder, herunder ytringsfrihed, gælder en pligt for forvaltningsmyndighederne til ved udøvelsen af en skønsmæssig beføjelse (positivt) at tage hensyn til borgernes udøvelse af disse friheder og i videst mulig udstrækning undgå at lægge hindringer i vejen for frihederne. Hensynet til ytringsfriheden bør således indgå i en myndigheds skønsmæssige vurdering med høj prioritet".³⁷ Samt:

"Derimod vil det efter min opfattelse være dårligt stemmende med hensynet til ytringsfriheden generelt at afvise indlæg alene fordi de ikke er positive eller venlige i deres tone eller indhold. Dette kan medføre at indlæg der ytrer sig kritisk over for og tilkendegiver utilfredshed med forhold på skolen eller på anden måde er ment debatskabende, bliver afvist uanset om pædagogiske eller ordensmæssige hensyn tilsiger det. Jeg henviser - som Indenrigsministeriet - til at indlæg der indeholder kritik, som oftest ikke vil være positive eller venlige i tonen."

Ombudsmanden henviste endvidere til U.1977.872, hvor Vestre Landsrets flertal slog fast, at *"hensynet til ikke unødigt at begrænse adgangen til udbredelse af meninger"* kræver, at regler, der begrænser ytringsfriheden, skal have en "sikker hjemmel".

³⁵ *Vajnai v Hungary*, 33629/06, 08.07.2008 ³⁷
FOB nr 99.117

Ombudsmanden har i en række sager om offentligt ansattes ytringsfrihed udtalt, at "urimelige grove" udtalelser falder udenfor ytringsfrihedens beskyttelse. For offentligt ansatte gælder det dog, at de "*på lige fod med andre borgere – må kunne udtrykke sig i f.eks. skarpe eller polemiske vendinger, når blot deres ytringer ikke derved bliver åbenbart urigtige eller urimeligt grove*".³⁶ Disse betragtninger vedrører specifikt offentligt ansattes ytringsfrihed i privat regi - og dermed ikke universitetsansattes ytringer fremsat som led i tjenstlige aktiviteter. Desuagtet understreger Ombudsmandens udtalelser, jf. også henvisningen til "*på lige fod med andre borgere*", at det kræver en ikke ubetydelig grad af grovhed før udtalelser, der kan opfattes som krænkende og stødende, ikke længere nyder beskyttelse af ytringsfriheden.

Endvidere har ombudsmanden i to tilfælde udtalt generel kritik af hhv. et reglement for ansatte i Det Kongelige Teater og Forretningsordenen for Danmarks Radio, der begge pålagde medarbejdere censurlignende tiltag i strid med grundlovens §77.³⁷

Det må klart antages, at ytringer fremsat af studerende eller ansatte, der er i strid med straffelovsbestemmelser såsom § 266b (racismeparagraffen), kapitel 27 om freds- og ærekrænkelser m.v., kan føre til disciplinærsanktioner uden at krænke den akademiske frihed. Det er dog i den forbindelse væsentligt at understrege, at "videnskabeligt fremsatte teorier om racemæssige, nationale eller etniske forskelligheder", falder udenfor straffelovens § 266b, ligesom denne bestemmelse i vidt omfang freder "saglig debat".³⁸ Der vil også være andre hensyn til eks. orden, ledelsesretten, videnskabelig redelighed og etik m.v. som efter omstændighederne kan give anledning til begrænsninger af den akademiske frihed, men som ikke skal behandles nærmere her.

Udenlandske erfaringer

Væsentligheden af at afgrænse og præcisere Retningslinjerne – uanset det vigtige og legitime hensyn i forhold til at beskytte studerende og ansatte mod chikane, mobning m.v. – kan demonstreres af en række sager fra udenlandske universiteter.

³⁶ https://www.ombudsmanden.dk/find/udtalelser/beretningssager/alle_bsager/2018-8/pdf/

³⁷ FOB nr. 84.148 og FOB nr. 84.149

³⁸ FT 1970-71, Tillæg A, sp. 1187-88 og betænkning nr. 553/1969, s. 34

I foråret 2018 indledte den Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm en undersøgelse mod en studerende for "krænkende og chikanerende adfærd". Den studerende havde efter en diskussion med en medstuderende om udlændinges overrepræsentation i kriminalstatistikken indsamlet sig egen dokumentation, som blev spredt til øvrige studerende, der derefter klagede studieadministrationen, der valgte at anmelde den studerende.^{39,40}

I USA blev en kvindelig sociologiprofessor i 2012 suspenderet fra Appalachian State University for som led i sin undervisning bl.a. at have vist en dokumentarfilm om porno.⁴² I 2017 blev en juraprofessor på Howard University pålagt disciplinærsanktioner for sexchikane efter, at han havde udfærdiget et spørgsmål i en skriftlig prøve, der vedrørte en hypotetisk situation, med en såkaldt "Brazilian Wax" (intimbarbering).⁴¹ I 2015 iværksatte Northwestern University en undersøgelse af en kvindelig professor for sexchikane efter, at professoren i et debatindlæg havde kritiseret de selvsamme regler mod sexchikane for at være for vidtgående og skabe "seksuel paranoia".⁴²

I Storbritannien har 9 ud af 10 universiteter indført begrænsninger af ytringsfriheden ifølge en medie-rapport fra 2017, der også viser, en stigning i antallet og omfanget af begrænsninger.⁴³ Eksempelvis har Cardiff Metropolitan University forbudt 34 ord som "fore-fathers", "right-hand man", "mankind" til fordel for kønsneutrale termer. Overtrædes forbuddet, kan det resultere i disciplinærsanktioner.⁴⁴ En rapport om ytringsfrihed på universiteter udfærdiget af det britiske Parlaments "Joint Committee on Human Rights" konkluderer, at der trods et generelt sundt klima på britiske universiteter også er "alvorlige barrierer for ytringsfriheden", herunder i form af uklare og vidtgående bureaukratiske regler, der begrænser ytringsfriheden for studerende og ansatte.⁴⁵ Nogle studerende fremhæver eksplicit uklare definitioner af "chikane" som et særskilt problem. Disse langt fra udtømmende

³⁹ <http://academicrightswatch.se/?p=3226>

⁴⁰ <https://www.thefire.org/cases/appalachian-state-university-professor-suspended-for-classroom-speech/>

⁴¹ <https://www.thefire.org/a-sticky-situation-at-howard-university-brazilian-wax-test-question-nets-professor-a-504-day-title-ix-investigation-sanctions/>

⁴² <https://www.newyorker.com/news/news-desk/laura-kipniss-endless-trial-by-title-ix>

⁴³ <https://www.independent.co.uk/student/news/nine-10-uk-universities-free-speech-restrict-rankings-joseph-rowntree-cardiffedinburgh-newcastle-a7577381.html>

⁴⁴ <https://www.independent.co.uk/student/news/university-cardiff-metropolitan-bans-phrases-mankind-gentlemans-agreement-genderneutral-terms-free-a7609521.html#r3z-addoor>

⁴⁵ https://publications.parliament.uk/pa/jt201719/jtselect/jtrights/589/58907.htm#_idTextAnchor044

eksempler demonstrerer, at regler rettet mod chikane og mobning risikerer, at medføre begrænsninger i den akademiske frihed, såfremt de ikke afgrænses klart i både udformning og praksis. Netop derfor har en række amerikanske universiteter da også implementeret de såkaldte Chicago-principper, der lægger afgørende vægt på den akademiske frihed og ytringsfriheden,⁴⁶ ligesom den ovennævnte britiske parlamentsrapport indeholder en række anbefalinger med henblik på at styrke ytringsfriheden på britiske universiteter.

Er Retningslinjerne forenelige med ytringsfriheden?

Hvorvidt Retningslinjerne er i overensstemmelse med ytringsfriheden vil i vidt omfang afhænge af i hvilket omfang og hvilke situationer, de bliver håndhævet. I det omfang Retningslinjerne alene håndhæves snævert på det "interpersonelle" plan i forhold til at sikre det psykiske arbejdsmiljø og modvirke egentlige overgreb, mobning og chikane rettet mod konkrete ansatte eller studerende, vil Retningslinjerne formentligt ikke give anledning til problemer i forhold ytringsfriheden. I så fald vil Retningslinjerne have et anvendelsesområde, der er sammenligneligt med "chikane" begrebet i lov om etnisk ligebehandling. Selv hvis forudsat anvendt i sådanne interpersonelle sager bør definitionen af krænkelse dog afgrænses nærmere med henblik på at styrke retssikkerheden for de studerende og ansatte.

Såfremt Retningslinjerne derimod også forudsættes anvendt i forhold til eksempelvis undervisningen, diskussioner og debatter på KU, vil der være tale om indgreb i ytringsfriheden, der, uanset at det forfølger et legitimt formål, kræver tungtvejende hensyn for at kunne iværksætte disciplinære sanktioner.

Det forhold, at Retningslinjerne ikke definerer og afgrænser anvendelsesområdet, er i sig selv problematisk i forhold til ytringsfriheden og legalitetsprincippets krav om forudsigelighed. Selvom KU's rektor i et interview med Deadline indikerede, at Retningslinjernes kerneområde er det "personalepolitiske", og at der i en akademisk kontekst gjaldt andre hensyn, åbnede han som nævnt op for, at klagesager vedrørende undervisningsmateriale m.v. vil blive realitetsbehandlet og kunne

⁴⁶ <https://freexpression.uchicago.edu/page/statement-principles-free-expression>

føre til samtaler med den "krænkende" part om vedkommendes adfærd og ytringer. Denne uklarhed, om hvorvidt og i hvilket omfang krænkende ytringer fremsat som led i undervisningen, debatter m.v. kan medføre en potentiel disciplinærsag, risikerer at medføre en "chilling effekt" i forhold til ansatte og studerendes villighed til at ytre sig lige så frit og kritisk, som de ellers ville gøre. Netop denne bekymring har flere studerende ved KU da også givet udtryk for i debatindlæg.⁴⁷

I det omfang det positivt fastslås, at Retningslinjerne ikke blot vedrører "interpersonelle" ytringer men også finder anvendelse i undervisningssituationer m.v., øges risikoen for, at en "chilling effekt" medfører en negativ indvirkning på ansatte og studerendes ytringsfrihed og dermed den akademiske frihed som sådan. I en sådan situation må Retningslinjernes brede og vage krænkelsebegræb antages at være uforeneligt med legalitetsprincippet i EMRK artikel 10. Retningslinjerne indeholder således ikke nogen nærmere definition af begrebet "krænkelse", men lader som udgangspunkt definitionen afhænge af den subjektive følelse af krænkelse uden inddragelse af kriterier som "grovhed", bagatelgrænser eller lignende.

Det er særligt problematisk, at Retningslinjerne intet nævner om hensynet til ytringsfriheden og den akademiske frihed på trods af KU's forpligtelse til at vægte disse hensyn i medfør af bl.a. Universitetsloven, EMRK, Vedtægten for KU og grundprincipperne for personalepolitik. Selv i det tilfælde, hvor KU i nærmere omfang definerer begrebet "krænkelse", vil Retningslinjerne risikere at krænke ytringsfriheden, såfremt de fører til disciplinærsager på baggrund af polemiske, sarkastiske, stærkt kritiske og provokerende ytringer, der kan krænke bestemte grupper, men ikke er rettet mod konkrete personer fra sådanne grupper. Særligt i det omfang KU i disciplinærsager gør alvor af den annoncerede "nultolerancepolitik" og lægger afgørende vægt på klagers subjektive følelse af krænkelse. Det må således antages, at hensynet til en fri og åben debat skal tillægges tungere vægt på et universitet end på øvrige offentlige institutioner, når henses til, at universitets rolle er at skabe viden, kritisk tænkning og hviler på en lovfæstet forpligtelse til at værne om forskningsfriheden og den frie debat. I forhold til ytringer, der mere generelt kan tænkes at krænke medlemmer af bestemte

⁴⁷ <https://uniavisen.dk/kus-kafkaske-krænkelsekurs/>, <https://uniavisen.dk/krænkende-foeelsediktatur/> og <https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art6710200/K%C3%B8benhavn-Universitet-m%C3%A5-tage-sig-sammen-v%C3%A5gne-frasin-intellektuelle-dovenskab-og-droppe-kr%C3%A6nkelsesmanien>

grupper snarere end ytringer egnet til direkte at krænke konkrete individer på det interpersonelle plan, bør grænserne for ytringsfriheden således være vide og læne sig op ad, hvad der følger af straffelovens §266b, injurier m.v.

Forskellen mellem generel og interpersonel krænkelse kan demonstreres med to tænkte eksempler.

(A) En underviser tiltaler gentagne gange en studerende med afrikansk baggrund for "neger" og en kvindelig studerende som "fars pige". Disse tilfælde vil falde udenfor den akademiske frihed og ytringsfrihedens beskyttelse og udgøre en uberettiget krænkelse af den studerende.

(B) En underviser anvender gentagne gange ordet "neger" og "fars pige" i undervisningen med henblik på en diskussion af udviklingen i den samfundsmæssige accept af nedsættende termer. I disse tilfælde må brugen af ordet "neger" og "fars pige" falde indenfor den akademiske frihed og ytringsfriheden, uanset hvorvidt en eller flere studerende føler sig krænkede.

I forhold til grovhedskriteriet af generelt krænkende ytringer kan følgende tænkte eksempler bidrage til en grænsedragning:

(A) Som led i en debat på universitetet anfører en studerende, at ikke-vestlige indvandrere fra muslimske lande er stærkt overrepræsenterede i kriminalstatistikken. En sådan ytring må være omfattet af ytringsfriheden, uanset om den krænker en eller flere studerende eller ansatte.

(B) I en debat på universitetet anklager en studerende alle muslimer for at være "voldtægtsforbrydere og terrorister". En sådan udtalelse vil sandsynligvis være omfattet af straffelovens §266b og derfor også kunne sanktioneres af KU som krænkende og i strid med ordensreglerne.

Konklusion og anbefaling

Akademisk frihed og ytringsfrihed er grundlæggende værdier, der skal tillægges afgørende vægt på et universitet. Det følger både af universitets mission og formål samt af universitetsloven og EMRK. På den baggrund er det afgørende, at der lægges så få hindringer som muligt i vejen for den frie og

kritiske debat, meningsudveksling og forskning på KU. Ytringer fremsat som led i debatter, diskussioner, undervisning og forskning på KU bør derfor nyde en særlig tung beskyttelse, også selvom sådanne ytringer måtte krænke bestemte grupper. KU har dog også en legitim og væsentlig interesse i at sikre et ordentligt studie- og arbejdsmiljø. På den baggrund giver det ikke anledning til betænkeligheder, at KU vedtager retningslinjer, der beskytter de studerende og ansatte mod grove interpersonelle krænkelser rettet mod konkrete personer baseret på køn, etnicitet, seksuel orientering m.v. i form af chikane, mobning og overgreb. Selv sådant afgrænsede retningslinjer bør dog indeholde tilstrækkeligt præcise definitioner og retssikkerhedsgarantier.

Det anbefales derfor, at KU ændrer Retningslinjerne således, at deres anvendelsesområde begrænses til interpersonelle krænkelser og hensynet til ytringsfriheden og den akademiske frihed udtrykkeligt nævnes og fremhæves. Dermed minimeres risikoen for, at studerende og ansatte behøver frygte potentielle disciplinærsager for udtalelser fremsat som led i forskning, undervisning eller den frie debat, der udgør en naturlig og uundværlig bestanddel af dagligdagen på ethvert universitet. Det bør også overvejes at ændre universitsloven, således at § 2, stk. 2 indfører en forpligtelse til at beskytte og fremme den akademiske frihed og således både omfatter medarbejdernes forskningsfrihed og de studerendes ytringsfrihed.