



Forebyg og håndter

# Krænkende handlinger af seksuel karakter

Inspiration og værktøjer



# Indhold

Forord .....	3
Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed?.....	4
Hvor går grænsen? .....	6
Det rammer både den enkelte og arbejdspladsen .....	8
Få alle på arbejdspladsen med.....	10
Identificer, forebyg og bliv klar til handling.....	12
Hvis det alligevel sker .....	13
Eksempel på en politik på arbejdspladsen .....	14
Når du bliver krænket af dem, du er der for.....	15
Eksempel på en politik – når det er borgere .....	17
Dialogværktøj 1: Retningslinjer, beredskab og instruktion .....	18
Dialogværktøj 2: Bryd tabuet – få gang i dialogen .....	20
Dialogværktøj 3: Linjebølge – ideer til løsninger .....	22
Dialogværktøj 4: Gå på opdagelsesrejse – fysiske rammer .....	24
Andre værktøjer.....	26
Lov og aftaler .....	28
Hvis I vil vide mere.....	30



Forebyg og håndter  
Krænkende handlinger  
af seksuel karakter

Udgivet af BrancheFælleskabet  
for Arbejds miljø for Velfærd og  
Offentlig administration

Studiestræde 3, 3.sal  
1455 København K  
Marts 2019

Styregruppe: Akademikerne, BUPL,  
DSR, Danske Bioanalytikere, Dan-  
ske Regioner, FOA, HK Kommunal,  
KL og Socialpædagogerne.

Projektledelse: Lise Keller

Faglig konsulent: Niras Joblife

Redaktion: Heidi Vesterberg

Grafisk design: Karen Krarup

ISBN: 978-87-93332-71-3

# Forord

Bevidstheden om uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen er større end nogensinde. Hvordan kan den enkelte arbejdsplads blive bedre til at forebygge og håndtere krænkende handlinger af seksuel karakter?

Det kræver åben dialog, god kollegial støtte og stærk ledelsesmæssig opbakning at forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen. I dette inspirationshæfte har vi samlet konkrete værktøjer, der kan være en hjælp til at sætte en dialog i gang, skabe klarhed og give tryk på arbejdspladsen.

Inspirationshæftet henvender sig til ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, MED, SU eller arbejdsmiljøorganisationen på arbejdspladser inden for velfærd og offentlig administration. Formålet med hæftet er at aftabuisere emnet, give indblik i forskellige typer af uønsket seksuel opmærksomhed og inspirere arbejdspladser til at forholde sig til et vanskeligt emne.

Vi har valgt at bruge udtrykket uønsket seksuel opmærksomhed og krænkende handlinger i stedet for betegnelsen seksuel chikane. Begrebet chikane bliver ofte opfattet som et udtryk for en bevidst handling, men sådan er det ikke nødvendigvis.

Såvel bevidst som ubevidst uønsket seksuel opmærksomhed kan være en belastning for både medarbejderen og arbejdspladsen. En klar udmelding om, at uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen ikke er acceptabelt, kan være en vigtig del af forebyggelsen.

I Inspirationshæftets første og orange del beskriver vi problematikken når det drejer sig om kolleger, ledere eller underordnede og i den anden og blå del når det handler om borgere. Til sidst har vi samlet værktøjer, som I kan bruge til at starte dialogen.

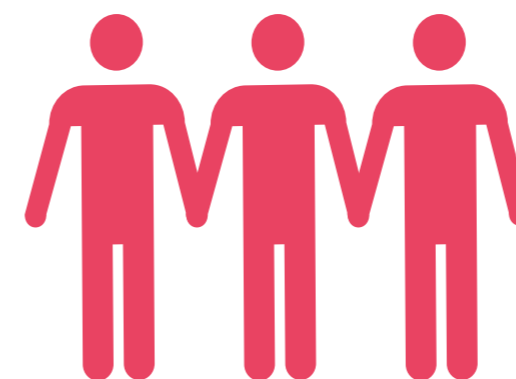
**A** Krænkende handlinger af seksuel karakter kan komme fra kolleger, underordnede eller ledere.

**B** Det kan også handle om uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere, pårørende eller andre, man kommer i kontakt med på arbejdet, fx samarbejdspartnere.

Vi håber, at hæftet vil inspirere arbejdspladser til at få startet dialogen og det fælles arbejde med at forebygge og håndtere krænkende handlinger af seksuel karakter.



Fra 2012 til 2018 er antallet af ansatte, der angiver at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed indenfor de seneste 12 måneder<sup>1</sup>, steget fra 2,8 procent til 3,8 procent. Det er oftest kvinder i alderen 18-24 år, der bliver ramt.



<sup>1</sup>"Arbejds miljø og helbred i Danmark 2018", Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø.

# Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed?

Uønsket seksuel opmærksomhed behøver ikke være udtryk for en seksuel tiltrækning. Det kan også hænge sammen med en ulige magtrelation og magtforholdene i øvrigt på arbejdspladsen<sup>2</sup>.

Der er en særlig risiko for medarbejdere, der tilhører mindretallet på arbejdspladser med en skæv kønsfordeling, eller medarbejdere, der er underordnede. Dette gælder alle køn.

Uønsket seksuel opmærksomhed kan komme til udtryk på mange forskellige måder: direkte berøringer, omfavnelser mv. på arbejdspladsen. Det kan både være verbale eller non-verbale udtryk som fx at stirre. De krænkende handlinger kan også komme i digital form, fx i en mail, på en sms eller via et foto.

## Må man ikke flirte mere?

Uønsket seksuel opmærksomhed er netop uønsket og kan føre til psykiske belastninger. 20 procent af befolkningen i Danmark finder sin partner på arbejdspladsen<sup>3</sup>, men i sager om uønsket opmærksomhed er parterne ikke enige om oplevelsen. Det er derfor noget helt andet end gensidig flirt eller seksuel tiltrækning.

## Kan du ikke tage lidt gas?

Uønsket seksuel opmærksomhed bliver ofte pakket ind i "sjove" bemærkninger eller vittigheder med seksuelle undertoner. Det kan også være mere direkte i form af upassende blikke og nærgående kommentarer til udseendet. Dette kan virke lige så stødende og grænseoverskridende som fysiske handlinger.

## Grib ind

Uønsket seksuel opmærksomhed kan også involvere flere personer. Kolleger kan være vidner til en krænkende handling, og deres reaktion kan have betydning for, hvordan en situation udvikler sig. Man kan som vidne spille en positiv rolle ved at gribe ind og støtte den, der bliver krænket, eller ved at vise sympati. Man kan også medvirke til, at situationen udvikler sig, ved at deltage og dermed billige de krænkende handlinger eller ved at forholde sig passivt<sup>4</sup>.



## HVORNÅR ER DET ET PROBLEM?



Min kollega blev udsat for seksuel chikane af vores chef. Alle vidste det, men hun ville ikke have, at vi gjorde noget ved det. Så slemt var det heller ikke, og hun kunne godt magte det, sagde hun. Det var svært at hjælpe, når hun nægtede, at det var et problem.

*Kommunikationsmedarbejder*



<sup>2+3</sup> Borchorst, A & Agustin, L. R. (2017). Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor. (OA-udgave udg.) Aalborg Universitetsforlag.

<sup>4</sup> Grib ind. BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration. Juni 2014

# Hvor går grænsen?

Uønsket seksuel opmærksomhed påvirker mennesker på forskellige måder. Vi har også forskellige grænser for, hvad vi oplever som uønsket eller krænkende. Hvor sætter vi grænsen, og hvordan håndterer vi uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen?

Hvordan siger man fra overfor sin chef?

Er det ok at give sin kollega et kram?

....Men det var jo bare for sjov

Vi beskriver her en situation, som måske kunne opstå på din arbejdsplads. Som arbejdsmiljørepræsentant eller leder kan du måske bruge den som et eksempel til at sætte gang i dialogen om, hvad I ville gøre på jeres arbejdsplads?

**Hvad gør du?**

Din kollega fortæller at chefen har opført sig grænseoverskridende overfor hende. Hun vil ikke lave en sag ud af det. Hvad gør du?

-  Lytter. Din kollega ønsker ikke ballade, og det gør du heller ikke.
-  Trøster. Og fortæller det til de andre i kantinen.
-  Går til jeres arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant og fortæller, at en kollega er udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Uden at nævne den konkrete sag.
-  Støtter din kollega og overtaler hende til at kontakte sin fagforening.
-  Går ind på lederens kontor og siger fra på vegne af din kollega.
-  Bakker din kollega op i, at det nok er en dårlig idé at gøre en sag ud af det. Det kan give tilbageslag.
-  Tænker at det er en god anledning til, at vi får set på vores retningslinjer og beredskab.

## NULTOLERANCE



Jeg arbejder på en mandsdomineret arbejdsplads, hvor der er en grov tone, og man godt kan være lidt udsat som kvinde. En kollega fortalte, at en af mændene gik og klappede hende bagi. Vi snakkede om det, og jeg hjalp hende med at finde retningslinjerne på personaleintra. Der står helt klart, at der er nultolerance, og at lederen skal gribe ind. Jeg skubbede på, for at hun skulle melde det til den nærmeste leder, og det gjorde hun. Tiden gik, og der skete ikke rigtig noget. Så gik vi til arbejdsmiljørepræsentanten, og hun fik lederen til at gøre noget ved sagen. Det hjalp. Det er vigtigt, at vi holder sammen.

*Medarbejder ved et idrætsanlæg*



## VIL IKKE VÆRE ET OFFER



Min chef og jeg var fagligt uenige i en sag, vi skulle håndtere. Han stod bag mig for at læse en tekst på min computer, og pludselig kunne jeg mærke, at han stod og pressede sit køn ind mod mig. Det var ikke verdens største overgreb men ekstremt grænseoverskridende. Jeg opfattede det som en form for magtdemonstration, og det var næsten det værste. Næste dag gik jeg til ledelsen. Jeg ville ikke være et offer. Det blev ikke til en sag, men min chef fik en påtale, og jeg skiftede job umiddelbart bagefter.

*Kommunikationsmedarbejder*



# Det rammer både den enkelte og arbejdspladsen

Der kan være mange tabuer, fordomme og myter omkring uønsket seksuel opmærksomhed, bl.a. fordi seksualitet som regel hører til privatlivet. Krænkende handlinger kan derfor have konsekvenser både for dem, det går ud over, og for resten af arbejdspladsen. Uønsket seksuel opmærksomhed kan fx skabe utryghed på arbejdspladsen og kan være en psykisk belastning, som medfører sygdom for den enkelte.



Ærlighed og åbenhed er vigtigt. De ansatte skal vide, at de trygt kan henvende sig til lederen, så selv små signaler bliver opfanget og håndteret i samarbejde med medarbejderne.

*Medarbejder på et sygehus*



Ingen medarbejdere skal gå på arbejde og blive udsat for seksuel chikane. Det kan være invaliderende for den, det går ud over. Vores retningslinjer viser, at vi selvfølgelig ikke accepterer seksuel chikane i vores kommune.

*Arbejds miljøkonsulent i kommune*



## Omkostninger for arbejdspladsen

Uønsket seksuel opmærksomhed på jobbet kan gå ud over arbejdsglæden, det faglige fokus og kvaliteten i arbejdet. Nogle medarbejdere vil måske skifte job, og det kan derfor føre til øgede personaleomkostninger.

En arbejdsplads, der handler aktivt og på forhånd forholder sig til uønsket seksuel opmærksomhed, har bedre mulighed for at undgå eller mildne konsekvenserne.



## Personlige omkostninger

- Irritation og koncentrationsbesvær
- Alvorlige søvnproblemer
- Angst, depression eller PTSD (Posttraumatisk stressyndrom)

Disse er eksempler på, hvordan det mentale helbred kan blive påvirket. Det kan i værste fald føre til sygdom med risiko for, at man må skifte job eller mister tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Medarbejderens privatliv kan også blive påvirket, da det kan være svært at dele sine oplevelser med en eventuel partner.



## Fem gode råd

1. Tal om det! Det er med til at bryde tabuet.
2. Få styr på jeres retningslinjer. De skal signalere, at uønsket seksuel opmærksomhed og krænkende handlinger ikke er acceptabelt.
3. Få beredskabsplanen på plads, så alle ved, hvad de kan og skal gøre, hvis det sker på jeres arbejdsplads.
4. Giv ledelsesmæssig og kollegial støtte, hvis det sker.
5. Sørg for en god introduktion til arbejdet. Klæd alle og især unge, vikarer og nyansatte på til opgaverne.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Inspiration til modtagelse af nye medarbejdere: [arbejds miljøweb.dk/godmodtagelse](http://arbejds miljøweb.dk/godmodtagelse)

# Få alle på arbejdspladsen med

Det er vigtigt at få hele arbejdspladsen med, når det gælder om at forebygge og håndtere krænkende handlinger, og der er forskelligt ansvar og opgaver, alt efter om man er arbejdsgiver, kollega eller fx arbejdsmiljørepræsentant.

**Arbejdsgiveren** har det formelle ansvar for at forebygge og håndtere krænkende handlinger på arbejdspladsen. Hvis indsatsen mod uønsket seksuel opmærksomhed skal lykkes, er det vigtigt, at alle på arbejdspladsen er med.

**Den krænkede medarbejder** må aldrig påtage sig skylden for det, der er sket. Medarbejderen har ingen grund til at skamme sig over situationen eller ikke at have sagt fra, hvis dette er tilfældet. Det er vigtigt, at man får fortalt nogen om det, hvis man oplever krænkelser.

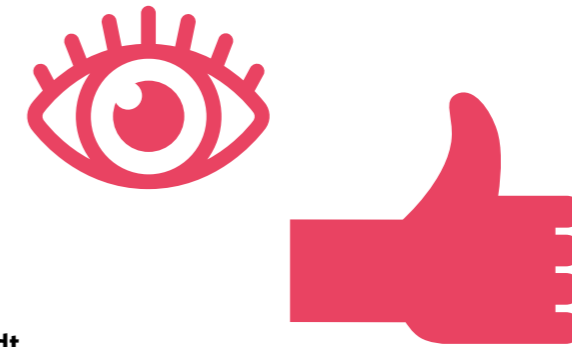
**Kolleger** kan støtte hinanden i at sætte grænser og sige fra. Sammen kan de arbejde på at udvikle en åben dialogkultur, hvor tabuer bliver brudt, og kolleger søger støtte og sparring hos hinanden. Gennem en åben snak med kolleger og leder kan den enkelte medarbejder blive bevidst om egne handlemønstre og blive bedre til at forudse de uønskede situationer. Kollegerne kan også sammen gøre ledelsen opmærksom på, at der fx mangler retningslinjer eller er behov for at klæde nyansatte på til at håndtere uønsket seksuel opmærksomhed.

**Ledelsen** kan melde klart ud, at krænkende handlinger altid er uacceptabel adfærd. Tydelige udmeldinger fra ledelsen er et vigtigt signal om, at problemet skal tages alvorligt. Ledelsen kan også gøre det klart, hvordan man forebygger og håndterer uønsket seksuel opmærksomhed ved selv at være en god rollemodel og sørge for, at den information også har høj prioritet i oplæringen af nye medarbejdere.

**Den enkelte leder** har ansvar for, at der bliver handlet på alle tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed, som han eller hun bliver bekendt med. Medarbejdere, der oplever, at henvendelser bliver taget alvorligt af lederen og behandlet med fortrolighed, har lettere ved at bryde tabuerne og stå frem.

**Arbejdspladsvurderingen (APV)** er et af de formelle værktøjer, der kan give arbejdspladsen muligheder for at handle. Via arbejdspladsvurderingen kan arbejdspladsen få indblik i arbejdsmiljøet og få viden om retningslinjer og beredskabsplaner.

Klare retningslinjer og konsekvent handling er med til, at medarbejderne har tillid til, at problemet bliver taget alvorligt, og derfor fortæller om konkrete hændelser. Det kan være med til at kaste lys over omfanget af uønsket seksuel opmærksomhed og giver bedre muligheder for at arbejde systematisk med at identificere, forebygge og håndtere krænkende handlinger.



## Hav helheden for øje med et godt psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø med fokus på trivsel og åbenhed kan forebygge uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan styrke de ansattes muligheder for at håndtere krav i arbejdet. Forudsigelighed, planlægning og indflydelse i arbejdet spiller også en rolle og kan være vigtige at have for øje for.

En åben dialogkultur på en arbejdsplads giver en stærk social kapital præget af tillid, retfærdighed og et godt samarbejde om kerneopgaven. Åbenhed kan være med til at nedbryde tabuer omkring uønsket seksuel opmærksomhed og skabe et fællesskab, hvor man støtter og hjælper hinanden.



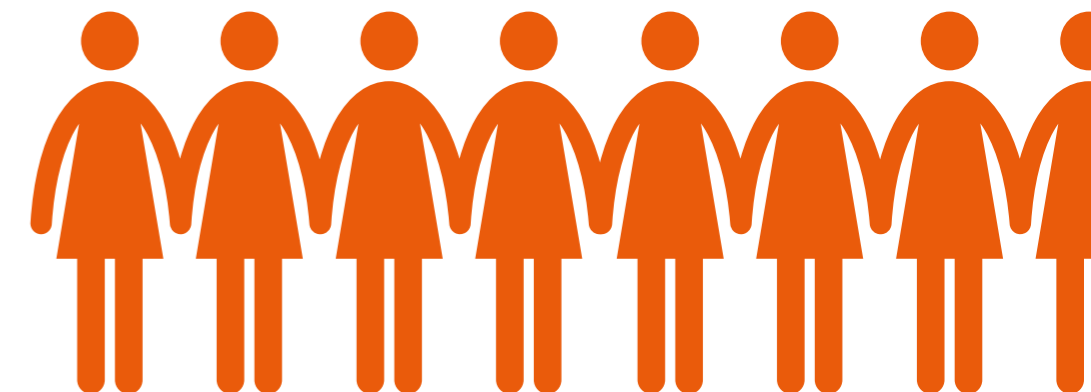
Vi er nødt til at tale højt om det. Alle skal vide, hvad de kan gøre for at forebygge det, og hvad de skal gøre for at få hjælp. Hvem skal man kontakte, og hvor kan man få hjælp til at bearbejde det bagefter?

*Tillidsrepræsentant i en daginstitution*



Det er vigtigt, at have klare retningslinjer om seksuel chikane. Det skal være meget tydeligt hvad man kan gøre, hvis man føler sig seksuelt krænket, da det i forvejen opleves som en svær situation. Det medvirker retningslinjerne til.

*HR-chef på et universitet*



# Identificer, forebyg og bliv klar til handling

Arbejdspladsvurderingen (APV) kan være et grundlag for en organisatorisk og systematisk indsats mod uønsket seksuel opmærksomhed. Ved at bruge APV'en får man både afdækket problemet og handlet forebyggende på det.

Gør spørgsmålene konkrete. Det giver et mere konkret billede, end hvis man spørger generelt. Spørg fx ind til:

- Belastende kommentarer eller vittigheder med seksuelle undertoner.
- Påtrængende breve, telefonopkald, mails, beskeder eller lignende.
- Fysiske tilnærmelser, berøringer med mere.
- Hvem krænkelserne kommer fra, og hvor hyppigt de sker.

## Formuler en skriftlig politik eller retningslinje

En skriftlig politik eller retningslinje sender et klart signal om, at alle former for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen er uacceptable. En tydelig fælles definition på uønsket seksuel opmærksomhed kan hjælpe den enkelte medarbejder til at sige fra. Trivselsaftalen forpligter arbejdspladser til at udarbejde retningslinjer og sikre, at ledere og medarbejdere er involveret i indsatsen mod uønsket seksuel opmærksomhed.<sup>6</sup>



## Beredskabsplaner

Beredskabsplaner sikrer, at arbejdspladsen er klar til at hjælpe medarbejdere, der møder uønsket seksuel opmærksomhed, hvad enten det er fra borgere eller fra en leder, en underordnet eller kollega. En god beredskabsplan viser klart og tydeligt, hvad man skal gøre, hvis man er udsat for eller er vidne til uønsket seksuel opmærksomhed, ligesom den kan informere om konsekvenserne af at bryde retningslinjerne. Den kan informere om, hvem man henvender sig til, og hvordan man inddrager arbejdsmiljørepræsentant eller leder. Beredskabsplanen skal oplyse om muligheden for at få psykologisk førstehjælp og klage til Arbejdstilsynet. Den fortæller hvad der sker med de oplysninger man kommer med, så man er tryk ved at henvende sig. Brug dialogværktøj side 18 til at udarbejde politik og plan for beredskab og instruktion.



# Hvis det alligevel sker

Først og fremmest er det vigtigt at tage hånd om de berørte medarbejdere. Det skal fremgå af retningslinjer og beredskabsplanen, hvad der sker. Her er nogle af de områder, som kan indgå i retningslinjerne og beredskabsplanerne samt fem udvalgte råd til den enkelte:

*Supervision og professionel hjælp fx af psykolog, der er tilgængelig for de berørte medarbejdere eller ledere, kan minimere sygdom, depression og stressbelastninger. Vidner og kolleger kan også have behov for støttesamtaler eller professionel hjælp.*

*Revurdér retningslinjer og beredskabsplaner løbende i MED, SU eller arbejdsmiljøorganisationen. Der kan være konkrete episoder eller nye risici, fx som nye sociale medier, der åbner for nye muligheder for krænkelser.*

*Anmeldelse til Arbejdstilsynet er vigtigt både for den enkelte og for hele arbejdspladsen. Oplevelsen af at blive taget alvorligt og af, at der bliver taget hånd om situationen, hjælper den udsatte med at komme videre. Det giver også lederen vigtig viden om, hvor han eller hun skal gribe ind og sørge for støtte og læring til at forebygge.<sup>7</sup>*

”

Hvis man er udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, så tror jeg, at noget af det vigtigste er, at man ved, hvem man kan henvende sig til, og at man føler sig tryk ved denne person.

*Medarbejder i et dagtilbud*



## Gode råd til den, der er udsat for uønsket seksuel opmærksomhed



- **DOKUMENTATION** Skriv hændelser ned for at dokumentere situationerne i forhold til fx ledelsen, fagforening, Arbejdstilsynet samt evt. politianmeldelse eller retssag. Beskrivelse af et forløb kan hjælpe med at skabe bevidsthed om episoderne. Gem SMS, snaps, mail, screenshot eller lignende
- **SIG FRA** Sig tydeligt fra og gerne, når der er andre til stede
- **TAL** med kolleger, du stoler på og tal med venner og familie (også selvom der er gået tid siden hændelsen)
- **HOLD FAST** i, at du ikke selv var skyld i, at den uønskede seksuelle opmærksomhed fandt sted
- **PROFESSIONEL HJÆLP** Søg eventuelt professionel hjælp (fx gennem egen læge eller psykolog)

<sup>6</sup> Udarbejdelse af retningslinjer indgår i udmøntningen af Trivselsaftalen. Læs mere på side 28-29

<sup>7</sup> Læs mere på Arbejdstilsynets hjemmeside: [at.dk/spoerg-at/klag-over-kraenkende-handlinger-herunder-mobning-og-seksuel-chikane/](https://at.dk/spoerg-at/klag-over-kraenkende-handlinger-herunder-mobning-og-seksuel-chikane/)

## Eksempel på en politik om uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen

# A



Vi tolererer ikke uønsket seksuel opmærksomhed. Alle ansatte skal vide, at uønsket seksuel opmærksomhed er uacceptabelt, og de skal vide, hvor de kan få hjælp. Ledere og medarbejdere skal vide, hvad der forventes af dem, og hvordan de forebygger og håndterer uønsket seksuel opmærksomhed.

At udøve uønsket seksuel opmærksomhed er uprofessionelt og kan betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet.

### Definition

Uønsket seksuel opmærksomhed er enhver uønsket seksuel tilnærmelse eller adfærd, der krænker, ydmyger eller skræmmer en kollega eller den almindelige værdighed på arbejdspladsen. Det kan fx være uvelkommen berøring, kys, sjofle vittigheder, indirekte eller direkte opfordringer/trusler til seksuelt samkvem, uvelkommen forespørgsel om seksuelle emner eller fremvisning af pornografi. Det kan være face-to-face eller på mail, sms eller andre kanaler.

### Forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed

Alle ansatte skal i åben dialog og med klar adfærd signalere, at vi ikke vil tolerere en krænkende tone eller andre tilløb til seksuelt stødende adfærd.

Ingen skal tvinges til at acceptere handlinger, som de opfatter som krænkende, uanset om det generelt er anset for at være en del af arbejdspladskulturen, og uanset hvilket motiv der ligger bag handlingen.

Hvis en ansat føler sig udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, skal den ansatte henvende sig til sin leder. Hvis lederen er involveret, kan den ansatte kontakte HR, arbejdsmiljørepræsentanten, TR eller en kollega for at tale forløbet igennem og få støtte til at løse situationen.

### Håndtering af konkrete tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed

Lederen (HR, hvis lederen er involveret) skal afdekke og adressere de konkrete handlinger. Dette skal ske ud fra vores generelle værdier og rammer. Lederen/HR skal reagere med det samme og tage initiativ til en samtale med:

- Den/de involverede ledere
- Den krænkede part
- Krænkeren
- Eventuelle vidner

Lederen/HR beslutter, hvad der skal ske. I forhold til krænkeren kan der være tale om:

- Krav om øjeblikkeligt at stoppe den uhensigtsmæssige adfærd
- Mundtlig eller skriftlig advarsel
- Opsigelse

I forhold til den krænkede, kolleger og vidner kan der være tale om opfølgningssamtaler og psykologhjælp.



## Når du bliver krænket af dem, du er der for

Medarbejdere, der arbejder med omsorg og pleje, kommer tæt på borgerne både fysisk og følelsesmæssigt. Ofte får de også en nær relation til borgernes pårørende. Medarbejdere vil altid have forskellige tærskler for, hvad de opfatter som krænkende. For nogen vil et kram fra en borger være en naturlig del af arbejdet, mens andre kan opfatte det som en grænseoverskridende handling.

For nogle borgere er seksualitet forbundet med særlige udfordringer. Muligheden for privatliv kan fx være begrænset, når borgeren bor på plejehjem eller et bosted. Det kan også være, at borgerens mentale evner er begrænsede.

Personlig pleje af en borger er en arbejdsopgave, der ofte indebærer en tæt kropslig kontakt, fx når medarbejderen hjælper borgeren med at bade eller står lænet ind over borgeren. I de situationer vil der altid være en risiko for, at medarbejderens personlige grænser bliver overskredet. Derfor er det særligt vigtigt, at man i personalegruppen taler om, hvordan den slags opgaver kan løses med mindst mulig risiko for overskridelse af grænser.

Det kan også være andre situationer, hvor kontakten er mindre tæt. Det kan være personer, man kommer i kontakt med på arbejdet, som overskrider grænser, og som bryder reglerne for gode omgangsformer. Fx en patient, som blotter sig. Måske er det en nabo til en borger, som en medarbejder i Hjemmeplejen møder på vej op ad trappen til borgeren, det kan være en forælder i et dagtilbud, en samarbejdspartner eller en studerende på et universitet mv.

Uønsket seksuel opmærksomhed må aldrig ses som et arbejdsvilkår – uanset om borgeren ikke har haft til hensigt at støde nogen, eller om borgeren har kontrol over sin seksualitet eller ej. Ingen af delene gør den psykiske belastning ved krænkelsen mindre.

### Borgerkontakt og fysiske rammer

Det er en forudsætning at medarbejdere har de faglige kompetencer til at løse kerneopgaven. En hensigtsmæssig organisering af arbejdet kan være med til at forebygge uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere. Overvej fx, om det er nødvendigt at være to medarbejdere til stede, og vær særligt opmærksom på arbejde, der udføres alene, fx i hjemmeplejen.

De fysiske rammer kan også være med til at skabe en arbejdsplads uden uønsket seksuel opmærksomhed. En fysisk indretning, hvor medarbejderen har muligheden for selv at vælge, om medarbejderen vil blive i et rum, eller om medarbejderen vil flytte sig væk, giver en basal tryghed og overskud til at håndtere ubehagelige situationer på en god måde.

Brug dialogværktøj 4 side 22 til at undersøge betydningen af de fysiske rammer. Værktøjet hjælper jer med at kortlægge, hvordan de fysiske rammer fremmer og hæmmer en god forebyggelse og håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed. Værktøjet kan bruges som en del af opfølgningen på APV'en.



Vi har forskellige grænser, og derfor er det meget vigtigt at anerkende den enkeltes oplevelse og ret til at sige fra.

*Arbejdsmiljørepræsentant fra et plejecenter*





### Instruktion, oplæring og faglig udvikling

Giv medarbejderne redskaber til at håndtere uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere på en hensigtsmæssig måde. Når håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed er en del af instruktionen, lærer nye og unge medarbejdere at passe på sig selv.

Systematisk sparring og supervision omkring uønsket seksuel opmærksomhed kan også indgå som en del af arbejdspladsens faglige udvikling.

### Risikovurdering

En konkret vurdering af risikoen for uønsket seksuel opmærksomhed i bestemte situationer kan være et redskab til at forebygge uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere. Man kan planlægge at udføre arbejdet på en måde, der så vidt muligt sikrer, at hændelsen ikke sker igen.

En borgers adfærd kan handle om uopfyldte seksuelle behov. Selvom det kan være vanskeligt for medarbejderen, er det vigtigt at håndtere borgerens behov professionelt, åbent og med høj faglighed. En god introduktion kan være med til at bringe antallet af krænkelser ned.



Uønsket seksuel opmærksomhed i en arbejdsituation kan være en arbejdsulykke, der skal anmeldes som andre arbejdsulykker. Læs mere på [www.arbejdsmiljoweb.dk/vold](http://www.arbejdsmiljoweb.dk/vold)



### DER KOMMER HENDE MED BYENS BEDSTE BRYSTER!



Jeg har arbejdet som social- og sundhedshjælper på et plejehjem i næsten 18 år. For et par år siden var der en mandlig beboer, der blev mere og mere nærgående. Det eskalerede lige så stille og blev mere og mere. Det var aldrig fysisk, men meget nærgående verbale udsagn såsom: "Ej, hvor kunne jeg godt tænke mig at gøre det og det med dig" og "der kommer hende med byens bedste bryster!".

Han var gammel sømand, og det var den måde, han havde haft kontakt med kvinder på. Jeg fik sagt fra over for borgeren, og så stoppede det. Men jeg skulle være meget tydelig, ellers startede det igen. Det var selvfølgelig rigtig ubehageligt, men jeg er på en super god arbejdsplads, hvor vi kan snakke om tingene. Jeg ved, at jeg har nogle gode kollegaer, der er klar til at støtte og bakke op. Man kan gå igennem ild og vand, hvis man har nogle gode kollegaer.

*Medarbejder i hjemmeplejen.*

## Eksempel på en politik om uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere

# B



### Formål

Formålet er at skabe et trygt arbejdsmiljø, hvor uønsket seksuel opmærksomhed ikke accepteres, og hvor risikoen forebygges gennem en aktiv indsats på den enkelte arbejdsplads.

### Målsætning

- At forebygge og nedbringe antallet af episoder med uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen.
- At sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.
- At sikre, at alle medarbejdere er klar over, hvordan uønsket seksuel opmærksomhed skal forebygges, håndteres og registreres.
- At sikre, at medarbejderne får akut krisehjælp og mulighed for at bearbejde episoder med uønsket seksuel opmærksomhed.
- At sikre, at nye medarbejdere får information om arbejdspladsens politik for at forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed.
- At inddrage brugere, brugerbestyrelser mv. i arbejdet med at forebygge uønsket seksuel opmærksomhed.

### Definition

Uønsket seksuel opmærksomhed er, når en borger eller pårørende har en seksuel adfærd overfor en medarbejder. Det kan både være enkeltstående hændelser og gentagende episoder. Det kan både være udtryk for en bevidst handling og udtryk for en ubevidst handling.

### Forebyggelse og håndtering i hverdagen

- Vi er åbne og taler om uønsket seksuel opmærksomhed, og vi passer på hinanden.
- Vi registrerer og følger op på alle tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed.
- Vi skaber gode fysiske rammer og tilrettelægger arbejdet hensigtsmæssigt.
- Vi sikrer, at alle medarbejdere er uddannet i forhold til de udfordringer, de møder i deres hverdag.
- Vi sikrer, at nyansatte og vikarer ved, hvilke udfordringer der er på netop vores arbejdsplads.

### Beredskab

- Fjern dig fra situationen
- Kontakt din leder
- Tal med dine kolleger
- Tag imod tilbud om psykologisk førstehjælp





# Dialogværktøj 1

# A B

## Udvikling af retningslinjer, beredskabsplan og instruktion

**Formål:** Dette værktøj leder jer igennem de vigtigste spørgsmål, når I skal finde frem til de retningslinjer og den beredskabsplan og instruktion, der passer til arbejdspladsen. Værktøjet hjælper jer frem til handlingsorienterede svar og handler om uønsket seksuel opmærksomhed fra leder, kollegaer, underordnede samt fra borgere og pårørende eller andre, man kommer i kontakt med på arbejdet.

**Målgruppe:** MED-udvalg eller SU/arbejdsmiljøudvalg.

**Metode:** Nedsæt en arbejdsgruppe, som står for processen med at forberede og følge op på dialogen.

- Aftal, hvem der er ansvarlig for processen før, under og efter mødet.
- Indkalder til møde af minimum én times varighed.
- Udpeg en fra arbejdsgruppen til at være mødeleder og en til at være referent.
- Gå spørgsmålene igennem, fx et for et.
- Sørg for, at alle kommer til orde.
- Fremlæg svarene på et møde som optakt til udvikling af retningslinjer, beredskabsplan og instruktion.

Find skemaet til at printe på [etsundtarbejdsliv.dk/seksuelle-kraenkelse](https://etsundtarbejdsliv.dk/seksuelle-kraenkelse)



## Udvikling af retningslinjer, beredskabsplan og instruktion



	Spørgsmål	Svar
Retningslinjer	Hvad er godt ved vores nuværende måde at forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed på?	
	Hvor har vi tilstrækkelig viden, og hvor mangler vi viden om uønsket seksuel opmærksomhed?	
	I hvilke situationer er der risiko for uønsket seksuel opmærksomhed på vores arbejdsplads?	
	Hvilke budskaber er vigtige for os at få med i en politik?	
	Hvem skal inddrages i udarbejdelsen af politikken?	
	Hvordan sikrer vi os, at alle kender politikken?	
Instruktion	På hvilken måde er vi gode til at klæde nye medarbejdere på til at håndtere uønsket seksuel opmærksomhed?	
	På hvilken måde kunne vi blive bedre?	
	I hvilke situationer er vi gode til at tage hånd om medarbejdere, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed?	
	I hvilke situationer kunne vi blive bedre?	
Beredskabsplan	Hvilke konkrete initiativer skal vi have med i en beredskabsplan?	
	Hvordan skal retningslinjer, beredskabs- og oplæringsplan holdes ajour?	



# Dialogværktøj 2

# A B

## Bryd tabuet – med dialogkort

**Formål:** Uønsket seksuel opmærksomhed er et vanskeligt emne at tage fat på. Det er ofte tabuelagt, hvilket gør det svært for den enkelte at sige fra og søge hjælp. Dette værktøj hjælper jer til at få øje på eventuelle tabuer og omfatter uønsket seksuel opmærksomhed fra leder, kolleger og underordnede. Den sidste del af værktøjet har fokus på uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere, pårørende eller andre, man kommer i kontakt med på arbejdet.

**Målgruppe:** Alle ansatte på arbejdspladsen.

**Hvordan går I frem?** Nedsæt en arbejdsgruppe, der skal planlægge og styre mødet og processen. Arbejdsgruppen kan bestå af repræsentanter fra MED-udvalget, SU eller arbejdsmiljøorganisationen og andre interesserede.

**Spillet:** Afhold et møde på en til to timer for alle ansatte. Fordel jer ved borde i 4-6 personers-grupper. Del dialogkortene ud, og læg et sæt på hvert bord.

Deltagerne i hver gruppe skiftes til at tage et kort for at:

- Læse kortet op
- Fortælle, om de mener, at det samme kunne ske på deres arbejdsplads.
  - Hvis nej: Fortæl, hvad det er, der gør, at det ikke kan ske.
  - Hvis ja: Fortæl, hvad man kunne gøre for at forebygge det.
- Resten af bordet supplerer, og der samles op.
- Arbejdsgruppen aftaler, hvordan der følges op.



**A** Krænkende handlinger af seksuel karakter kan komme fra kolleger, underordnede eller ledere.

**B** Det kan også handle om uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere, pårørende eller andre, man kommer i kontakt med på arbejdet, fx samarbejdspartnere.

## Dialogkort til dialogværktøj 2



**A** Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til mine kolleger, fordi:  
Jeg ville være nervøs for, om jeg blev opfattet som en, der sætter sladder i gang.

**A** Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til mine kolleger, fordi:  
Det er sket for længe siden, og jeg sagde ikke fra i situationen.

**A** Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til mine kolleger, fordi:  
Jeg ville være nervøs for, at de sagde det videre til andre.

**B** Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed fra en borger, ville jeg ikke sige noget til min chef, fordi:  
Jeg synes, at det er synd, hvis det går ud over borgeren, der ikke kan gøre for det.

**A** Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til min leder, fordi:  
Jeg tror ikke, at min chef ville gøre noget ved det.

**B** Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til nogen fordi:  
Jeg ville være bange for at jeg ikke gjorde mit arbejde godt nok

**A** Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til min leder, fordi:  
Der var jo ingen vidner, så det bliver mit ord mod krænkerens.

**B** Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til min kollega fordi:  
Jeg skammer mig over situationen.

**A** Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til mine kolleger, fordi:  
Jeg ville være nervøs for, om jeg selv havde lagt op til det.

**B** Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til min arbejdsmiljørepræsentant, fordi:  
Uønsket seksuel opmærksomhed ikke er noget, arbejdsmiljørepræsentanten kan gøre noget ved – det skete jo ude hos borgeren.



## Linjeøvelse – giver ideer til løsninger

**Formål:** Mange arbejdspladser er usikre på, hvad de skal gøre, når APV'en viser, at der er uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen. Dette værktøj inddrager alle og er en hjælp til at skabe løsninger. Værktøjet handler om uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere, pårørende eller andre, man kommer i kontakt med på arbejdet.

**Målgruppe:** Arbejdspladser/afdelinger med op til 30 ansatte.

**Metode:** To timers møde for alle ansatte. Nedsæt en arbejdsgruppe bestående af fx leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, som kan sætte scenen og styre forløbet. Én fra gruppen er processtyrer, og en er referent.

Arbejdsgruppen gennemgår spørgsmålene i spørgsmålsbanken. Det er vigtigt, at deltagerne umiddelbart forstår spørgsmålene, og at øvelsen kan gennemføres i et hurtigt tempo.

Læg en snor eller tape på gulvet, og marker den ene ende med "slet ikke", og den anden ende med "helt sikkert". Processtyreren stiller et spørgsmål fra spørgsmålsbanken og beder deltagerne om at stille sig et sted på linjen. Brug evt. underspørgsmålene til at eksemplificere. Deltagerne vender sig mod de to, der står ved siden af, og har tre minutter til at tale om, hvad der er baggrunden for, at de står på netop dette sted. Deltagerne taler derefter i tre minutter om, hvad der skal til, for at man rykker sig tættere på "helt sikkert".

Processtyreren plukker enkelte svar, og referenten skriver ned og markerer, hvis der er emner, der skal drøftes yderligere på et senere tidspunkt. Processtyreren går derefter videre til næste spørgsmål.

SLET  
IKKE

HELT  
SIKKERT

## Spørgsmålsbank til dialogværktøj 3

### Spørgsmålsbank

- Giver de spørgsmål, vi har stillet i vores APV, et dækkende billede af problemerne med uønsket seksuel opmærksomhed?
  - Er den nødvendige tryghed og tillid til stede, så vi kan stole på svarene?
  - Var spørgsmålene detaljerede nok?
- Sætter vores retningslinjer en klar ramme?
  - Skal den ramme ændres?
  - Skal der informeres bedre end nu?
- Er vi gode nok til at tage hånd om medarbejdere, der er blevet krænket?
  - Skal der være bedre psykisk førstehjælp?
  - Skal der være bedre langsigtet hjælp?
- Er vi gode nok til at klæde nye medarbejdere på fagligt?
  - Skal forebyggelse og håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed fylde mere, når vi oplærer nyansatte?
  - Skal det foregå på en anden måde, når vi oplærer og instruerer nyansatte, fx via mentorer eller sidemandsop-læring?
- Er vi gode til at støtte hinanden?
  - Når vi organiserer arbejdet?
  - Når vi styrker det kollegiale fællesskab?
- Er den fysiske indretning af vores arbejdsplads god nok?

Find et skema med spørgsmålsbanken til at printe på [etsundtarbejdsliv.dk/seksuelle-kraenkelse](https://etsundtarbejdsliv.dk/seksuelle-kraenkelse)



# Dialogværktøj 4

## B

### Gå på opdagelsesrejse



**Formål:** De fysiske rammer spiller en vigtig rolle i forebyggelsen af uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere. Dette værktøj hjælper arbejdspladsen med at kortlægge, hvordan de fysiske rammer fremmer og hæmmer en god forebyggelse og håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed. Værktøjet kan bruges som en del af opfølgningen på APV'en.

**Målgruppe:** Alle ansatte på arbejdspladser, hvor der er risiko for uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere.

**Metode:** Kortlægning og forbedring af de fysiske rammer gennem fotosafari og logbogsskrivning. De ansatte skal gennem billeder og noter på deres mobiltelefon gå på opdagelse på deres arbejdsplads. Nedsæt en arbejdsgruppe med repræsentanter fra MED-udvalget, SU eller arbejdsmiljøorganisationen. Andre, der er interesserede, kan også medvirke.



#### Arbejdsgruppen

- Udarbejder en vejledning, som indeholder og forklarer:
  - At man skal tage et billede eller en serie af billeder og kommentere det i sine noter på mobiltelefonen
  - At man skal tage billeder fra hele sin arbejdsdag
  - At man skal tage billeder uden personer på
  - Hvilke slags billeder man skal tage
  - Hvis arbejdet foregår i borgerens hjem, skal man indsamle borgerens/de pårørendes accept
  - Tidsplan
  - Praktisk/teknisk info om, hvordan billederne og noterne skal sendes til arbejdsgruppen
- Afholder et informationsmøde for alle medarbejdere
- Udleverer vejledningen og tjekker, at alle medarbejdere har en mobiltelefon

Efter 14 dage indsamler og analyserer arbejdsgruppen optegnelserne. Derefter drøfter gruppen, hvad der skal handles på, og udarbejder en handleplan til forbedring af de fysiske rammer. Handleplanen skal være så konkret som muligt og klart angive prioriteringer og tidsfrister. Handleplanen bliver fremlagt på et personalemøde og bliver iværksat og fulgt op på efter en periode, I har aftalt.



### Tag fat i dilemmaerne

I har mulighed for at sætte gang i dialogen med dilemmakort.

Kortene er udviklet ud fra konkrete situationer, som medarbejdere har fortalt om, og er udviklet i forbindelse med et forskningsprojekt: "Seksuel chikane i omsorgsarbejdet".

I kan bruge kortene til at starte dialogen med. Alle dilemmakortene findes i guiden "Seksuel opmærksomhed fra borgere" sammen med vejledning til, hvordan I kan bruge dilemmakortene til at tage snakken på jeres arbejdsplads.

#### DILEMMAKORT 1

##### Når god kemi bliver til forelskelse

Du står for behandling/pleje af en borger. Behandlingen foregår over en længere periode, og der opbygges et tillidsforhold. I har en god kemi, og du yder en høj faglighed, som gør, at borgeren langsomt kommer i bedring/udvikler sig positivt. Efter et stykke tid begynder borgeren at komme med en del kommentarer om, at du er rigtig sød og har meget kønne øjne, og du synes borgeren kigger meget intenst på dig. Du begynder at få en fornemmelse af, at borgeren har udviklet romantiske følelser for dig.

##### Som medarbejder:

Hvordan tænker og føler du i situationen, og hvordan forholder du dig?

##### Som kollega:

Din kollega fortæller dig om situationen, hvor hun har søgt at undvige borgerens blik og slå borgerens bemærkninger hen med et smil. Din kollega ved ikke, hvad hun skal gøre, og er bange for, at hun har gjort noget galt. Hvad siger du som kollega til hende?

##### Som leder:

Du orienteres af den pågældende medarbejder om situationen. Hvordan forholder du dig som leder?

#### DILEMMAKORT 2

##### Når borgeren bliver opstemt i plejesituationen

Du skal hjælpe en borger i en intim situation (fx ved at hjælpe borgeren i bad eller smøre vedkommende ind i creme). Da du selv mener, du er færdig, spørger borgeren, om du ikke nok vil fortsætte lidt endnu, for det er så dejligt.

##### Som medarbejder:

Hvordan tænker og føler du i situationen, og hvordan forholder du dig?

##### Som kollega:

Din kollega fortæller dig om sin oplevelse. Hun fortæller dig, at hun afviste borgerens ønske. Bagefter er hun kommet i tvivl, om det nu også var det rigtige. Hun beder derfor om din vurdering af situationen. Hvad svarer du som kollega?

##### Som leder:

Medarbejderen opsøger dig og beder om din vurdering. Hvordan forholder du dig som leder?

### Se film og start dialogen

I kan sætte dialog i gang med en film eller to. BFA for service, turisme og jord til bord har udviklet fire film med den fælles titel "Snerperi eller sexchikane?"<sup>8</sup>. Filmene viser fire situationer fra henholdsvis et fængsel, et hotel, en cafe og fra militæret. Til filmene hører en række spørgsmål. I kan se filmene sammen og bruge spørgsmålene til at tage hul på debatten.



# Lov og aftaler

Arbejds miljølovgivningen<sup>9</sup>, ligestillingslovgivningen<sup>10</sup> og trivselsaftalen<sup>11</sup> sætter de lovgivnings- og aftalemæssige rammer for krænkende handlinger af seksuel karakter. Alle tre har fokus på, at det er oplevelsen af at blive krænkede, der afgør, om der er tale om uønsket seksuel opmærksomhed eller ej. Det vil sige, at den enkelte altid har ret til at sige fra, når personens grænser er overskredet, uanset hvad andre mener om sagen.

Arbejds miljølovgivningen skal sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Forskning viser, at uønsket seksuel opmærksomhed kan være en belastning, som kan medføre sygdom. Uønsket seksuel opmærksomhed, der udgør en risiko for helbredsforringelse, er derfor ikke tilladt.



**A** Arbejds miljølovgivningen ser uønsket seksuel opmærksomhed fra enten en kollega, leder eller medarbejder som krænkende handlinger internt på arbejdspladsen (læs mere i vejledningen fra Arbejdstilsynet om krænkende handlinger).<sup>12</sup>

**B** Krænkende handlinger fra eksterne, fx fra en borger eller pårørende, ses som en seksuel krænkelse og dermed som en form for vold (læs mere i vejledningen fra Arbejdstilsynet om vold).

Vold i form af seksuelle krænkelse er, når "borgere udsætter medarbejdere for angreb mod legemet, fremsætter trusler mod medarbejdere eller udøver anden krænkende adfærd, herunder chikane, over for medarbejdere."<sup>13</sup>

## KRÆNKENDE HANDLINGER



Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende.

*Arbejdstilsynets vejledning 4.3.1*

Aftale om trivsel og sundhed er indgået mellem arbejdsmarkedets parter på det kommunale og regionale område<sup>14</sup>. Trivselsaftalen indeholder forpligtelser til at lave retningslinjer for, hvordan man lokalt håndterer en række indsatser vedrørende bl.a. seksuel chikane. Trivselsaftalen lister de forskellige former for vold, mobning og chikane, der kan påvirke arbejdspladsen:

"Vold, mobning og chikane finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere gentagne gange og bevidst udsættes for krænkelse, trusler og/eller ydmygelser i arbejdsrelaterede sammenhænge. Vold, herunder fysisk og psykisk vold, finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere angribes i arbejdsrelaterede sammenhænge.

Vold, mobning og chikane kan udøves af en eller flere personer med det formål eller den virkning at krænke en ansats værdighed, hvilket påvirker vedkommendes helbred og/eller skaber et dårligt arbejdsmiljø."



Ligestillingslovgivningen skal sikre, at der ikke sker forskelsbehandling på grund af bl.a. køn. Hvis uønsket seksuel opmærksomhed sker på grund af køn, omfattes det af ligestillingsloven. Lovgivningen definerer både krænkelse fra kollega eller leder og fra borger som seksuel chikane. Den definerer 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."<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse med senere ændringer, At-vejledning 4.3.1. Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane og At-vejledning D.4.3-4 om vold.

<sup>10</sup> Bekendtgørelse nr. 645 af 08/06/2011 af lov om ligestilling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006 med de ændringer, der følger af § 2 i lov nr. 182 af 8. marts 2011.

<sup>11</sup> Kommuner: Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, 2015. Regioner: Aftale om trivsel og sundhed, 2015. Staten: Bilag B til forhandlingsprotokol. Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.

<sup>12</sup> At-vejledning 4.3.1. Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

<sup>13</sup> Indledningen til At-vejledning D.4.3-4. Vold. Juni 2011, opdateret februar 2018.

<sup>14</sup> "Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten" er gældende for statslige arbejdspladser" Staten: Bilag B til forhandlingsprotokol. Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.

# Hvis I vil vide mere



## Henvisninger

### Arbejdstilsynet

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø  
[at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406](https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406)

At-vejledning 4.3.1. Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.  
[at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1](https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1)

At-vejledning D.4.3-4 Vold.  
[at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3](https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3)

## Publikationer

*Gør noget ved krænkende handlinger*  
BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration. 2021.  
[arbejdsmiljoweb.dk/goer-noget](https://arbejdsmiljoweb.dk/goer-noget)

*Grib ind – Krænkende handlinger*  
BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration. 2021.  
[arbejdsmiljoweb.dk/grib-ind-kraenkende](https://arbejdsmiljoweb.dk/grib-ind-kraenkende)

*Fem film om krænkende handlinger*  
BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration. 2020.  
[arbejdsmiljoweb.dk/kraenkelse](https://arbejdsmiljoweb.dk/kraenkelse)

*Flip-flap krænkende handlinger*  
BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration. 2019.  
[arbejdsmiljoweb.dk/flipflap-kraenkende-handlinger](https://arbejdsmiljoweb.dk/flipflap-kraenkende-handlinger)

*Seksuel chikane: Som du spørger, får du svar.*  
Artikel 2021. BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration.  
[etsundtarbejdsliv.dk/seksuel-chikane-somdusporger](https://etsundtarbejdsliv.dk/seksuel-chikane-somdusporger)

Krænkende handlinger  
[at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger](https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger)

Klag over krænkende handlinger  
[at.dk/spoerg-at/klag-over-kraenkende-handlinger-herunder-mobning-og-seksuel-chikane](https://at.dk/spoerg-at/klag-over-kraenkende-handlinger-herunder-mobning-og-seksuel-chikane)

**BFA Velfærd og Offentlig administration:**  
[Arbejdsmiljoweb.dk](https://Arbejdsmiljoweb.dk)

**BFA Transport, Service, Turisme og Jord til Bord:**  
[Bfa-service.dk/sexchikane](https://Bfa-service.dk/sexchikane)

*Den gode modtagelse.*  
BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration. 2020.  
[arbejdsmiljoweb.dk/godmodtagelse](https://arbejdsmiljoweb.dk/godmodtagelse)

*Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor.* A. Borchorst & L.R. Augustin. Aalborg Universitetsforlag, 2017. Fagbladet FOA. Nr. 03, 2014.

*Seksuel opmærksomhed fra borgere. Guide til håndtering af udfordringer i arbejdsmiljøet.* M.B.D. Nielsen, S. Kjær, A.P. Folker, I.E.H. Madsen & P.T. Aldrich. 2018. COWI, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Statens Institut for Folkesundhed (SIF) og NIRAS, 2018.  
[nfa.dk/seksuelopmaerksomhed](https://nfa.dk/seksuelopmaerksomhed)

*Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane.* Arbejdstilsynet, maj 2019.  
[at.dk/media/3387/forebyg-seksuel-chikane.pdf](https://at.dk/media/3387/forebyg-seksuel-chikane.pdf)

*Seksualitet på dagsordenen. En håndbog om professionel støtte til voksne med funktionsnedsættelse.* H. Holmskov og A. Skov. Socialstyrelsen, 2012. [ft.dk/samling/20111/almdel/sou/bilag/285/1111975.pdf](https://ft.dk/samling/20111/almdel/sou/bilag/285/1111975.pdf)





# Forebyg og håndter krænkende handlinger af seksuel karakter

Bevidstheden om uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen er større end nogensinde. Hvordan kan den enkelte arbejdsplads blive bedre til at forebygge og håndtere krænkende handlinger af seksuel karakter?

Det kræver åben dialog, god kollegial støtte og stærk ledelsesmæssig opbakning at forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen. I dette inspirationshæfte har vi samlet konkrete værktøjer, der kan være en hjælp til at sætte en dialog i gang, skabe klarhed og give trykthed på arbejdspladsen.

Inspirationshæftet henvender sig til ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, MED-udvalg/SU og arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladser inden for velfærd og offentlig administration.

Formålet med hæftet er at aftabuisere emnet, give læseren indblik i forskellige typer af uønsket seksuel opmærksomhed og inspirere arbejdspladser til at forholde sig til et vanskeligt emne.

**A** Krænkende handlinger af seksuel karakter kan komme fra kolleger, underordnede eller ledere.

**B** Det kan også handle om uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere, pårørende eller andre, man kommer i kontakt med på arbejdet, fx samarbejdspartnere.

## Et fremtidssikret arbejdsmiljø

Et godt samarbejde er væsentligt for et godt arbejdsmiljø nu og i fremtiden. Derfor samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere i BFA om at udvikle information, inspiration og vejledning.

Vi udarbejder konkrete værktøjer, så arbejdspladserne kan handle og forebygge lokalt. Vi præsenterer ambitiøse forebyggende løsninger, som baserer sig på erfaring fra arbejdspladser og på forskning. Løsninger som tager udgangspunkt i de problemer, der skal løses nu og de problemer, som kan opstå.

Det gør vi i enighed – til gavn for ledere, medarbejdere og borgere.

I BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration deltager repræsentanter udpeget af arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Hent 'Forebyg og håndter krænkende handlinger af seksuel karakter' og læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration på [arbejdsmiljoweb.dk](http://arbejdsmiljoweb.dk).



**Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø**  
Velfærd og Offentlig administration