

# Guide til forebyggelse og håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed



I denne guide kan arbejdsmiljøgruppen og enhedsledelsen få viden om, hvordan man kan arbejde forebyggende med uønsket seksuel opmærksomhed, samt hvordan man kan håndtere konkrete hændelser. Guiden skal ses som inspirationsmateriale til at iværksætte helhedsorienterede, forebyggende og systematiske arbejdsmiljøindsatser i enheden – for ansatte og studerende.

### NÅR DEN FÆLLES OMGANGSTONE BLIVER LUMMER

Maria er lige startet på sit nye arbejde på instituttet. Ledelsen vil gerne prøve at skabe et socialt fællesskab og lægger derfor vægt på en fælles kaffe pause om formiddagen, samt at alle, så vidt det er muligt, mødes til frokost.

Maria oplever, at den fælles omgangstone i kaffestuen ofte er langt under bæltestedet, og at særligt de unge fyre går forrest og fortæller meget grafisk, hvad de har lavet i weekenden.

Maria synes det er grænseoverskridende, men får ikke sagt fra, da hun ikke vil have, at de andre skal opfatte hende som snerpet. Oftest sidder hun bare og kigger ned i bordet og siger ingenting. Hun har overvejet at blive væk fra kaffepauserne med de andre, men er nervøs for om hun bliver isoleret fra fællesskabet, eller om ledelsen kan finde på at påtale det som asocial adfærd.

### 1.1 Definition på uønsket seksuel opmærksomhed

Arbejdstilsynet definerer, at der er tale om seksuel chikane, ”når en eller flere personer regelmæssig og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende” (At-vejledning D.4.2).

Uønsket seksuel opmærksomhed kan medføre store konsekvenser for den enkeltes helbred og trivsel (At-vejledning D.4.2).

#### Eksempler på uønsket seksuel opmærksomhed kan eksempelvis være:

- Uønskede berøringer.
- Uønskede seksuelle opfordringer.
- Uønskede sjofle vittigheder.
- Uopfordrede fortællinger om eget sexliv eller seksuelle emner.
- Fremvisning af pornografiske billeder.
- Uønskede pornografiske gaver (Arbejdstilsynets spørgeguide om mobning og seksuel chikane).

*Aspekter af ligestillingsloven er ikke en del af denne guide.*

### 1.2 Ønsket adfærd

Af SDU's personale politiske retningslinjer fremgår det, at krænkende adfærd i form af uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen ikke tolereres.

SDU ønsker en omgangstone, der hviler på ordentlighed og er præget af et menneskesyn, der viser respekt for forskellighed og den enkelte medarbejders integritet. SDU ønsker endvidere at fremme en arbejdskultur, der lægger vægt på ligeværdighed og respekt mellem SDU's ansatte i alle sammenhænge såvel individuelt som på gruppeniveau.

## 1.3 Det forebyggende arbejdsmiljøarbejde

### 1.3.1 Arbejdsmiljøgruppens opgaver

Det er arbejdsmiljøgruppens opgave at hjælpe enheden med at planlægge og tilrettelægge den lokale forebyggende indsats ved at:

- Sikre et videngrundlag til at gennemføre en risikovurdering, herunder identificere samt vurdere risici, årsager til og håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdet, se fx At-vejledning D.4.2 Mobning og seksuel chikane samt Arbejdsmiljørådets pjece - forebyg seksuel chikane.
- Identificere risikofaktorer fx ved hjælp af den seneste APV, indsigt i arbejdsopgaverne, det daglige arbejdsklima og drøfte emnet specifikt på personalemøder.  
Herefter er arbejdsmiljøgruppens opgave sammen med enhedens ledelse og medarbejdere, at vurdere den aktuelle risiko for at uønsket seksuel opmærksomhed kan forekomme i enheden, dels om der er mønstre i enhedens kultur og adfærd, der kan give grobund for eskalerende konflikter, mobning og uønsket seksuel opmærksomhed, dels fra arbejdsopgaver med social kontakt.
- Tilrettelægge helhedsorienterede, proaktive og systematiske indsatser i handlingsplanen  
- se eksempler under 'Indsatsmuligheder' punkt 1.3.2.
- Vurdere om der er givet tydelig instruktion og information om handlemuligheder  
- se mere under 'Håndtering af episoder' punkt 1.4.
- Evaluere om den forebyggende indsats er tilstrækkelig og har den ønskede effekt. Eksempelvis via en opfølgende APV eller medarbejdersamtaler.

Arbejdsmiljøgruppen kan søge råd og vejledning hos Arbejdsmiljøkontoret eller Arbejdstilsynets hotline om mobning og seksuel chikane.

### 1.3.2 Indsatsmuligheder

Den bedste forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen er at etablere og fastholde et godt psykisk arbejdsmiljø.

Det gælder uanset, om den uønskede seksuelle opmærksomhed måtte opleves som følge af, det arbejde man udfører, eller i det kollegiale miljø man befinder sig i.



## DEN KÆRLIGE PROFESSOR

Mads er post.doc og håber efterfølgende på en fastansættelse på instituttet.

I gennem sin tid på instituttet har han arbejdet tæt sammen med en af de toneangivende udenlandske professorer.

Professoren er meget åben i sit kropssprog og i sin tilgang til folk, snakker højt, krammer alle hun møder og står meget tæt på folk, når hun snakker med dem.

Mads har igennem årene vænnet sig til det, men kan alligevel mærke at de lange tætte krammere, og det at professoren hele tiden vil røre ved ham, når de snakker, begynder at gå ham på.

Mads tager derfor en snak med professoren, hvor han forklarer, at han oplever, at hans grænser bliver overtrådt.

Professoren forklarer, at hun ikke mener noget med det, og at det er normalt, der hvor hun kommer fra.

Efterfølgende er Mads i tvivl om, hvorvidt han skal affinde sig med professorens adfærd, eller om han skal tage sin oplevelse med videre til ledelsen, selvom han er nervøs for, at det kan have indflydelse på hans fremtidige karriere på instituttet.

Den forebyggende indsats sikres gennem helhedsorienterede initiativer på flere niveauer; Ledelses-, gruppe- og individniveau:

- Ledelsen melder klart ud, at uønsket seksuel opmærksomhed er uacceptabelt, sikrer at medarbejderne kender til deres handlemuligheder og tydeliggør, at de har ledelsens opbakning til at bruge dem - se afsnit 1.4.2 "Medarbejderens handlemuligheder".
- Enheden arbejder på at skabe og/eller fastholde en god trivsel, omsorg, omgangstone og respekt for andres grænser fx gennem dialog at skabe et fælles kodeks for arbejdsmiljøkultur i enheden; hvad er ordentlig adfærd og god omgangstone hos jer, og hvor går jeres grænser? Hvordan man kan sige fra, når ens egne grænser bliver overskredet, eller man oplever, at en kollega får overskredet sine grænser?
- Hver enkelt medarbejder opfordres til at sige fra overfor uønsket seksuel opmærksomhed. Hvis kollegaen ikke er ude på at chikanere vedkommende, kan man antage at krænkelser stopper her (Arbejdsmiljørådets pjeces - forebyg seksuel chikane, december 2015).

Hvor der er risiko for seksuelle krænkelser i mødet med specielle klientgrupper, eller hvor der udføres en myndighedsfunktion tilrettelægges arbejdet således at:

- Medarbejderen ikke, eller i begrænset omfang, udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed jf. Arbejdstilsynets forebyggelsesprincipper fx forhindring af risici, evaluering af risici som ikke kan forhindres samt hensigtsmæssig instruktion (Bekendtgørelse om Arbejdets Udførelse, Bilag 1).
- Den enkelte kender de risikobetonede arbejdsopgaver, nødværge og muligheder for støtte samt pligten til at anmelde hændelser.

## 1.4 Håndtering af episoder

### 1.4.1 Arbejdsmiljøgruppens opgave

Det er arbejdsmiljøgruppens opgave at understøtte ledelsen og den udsatte medarbejder med at planlægge og tilrettelægge håndteringen af en episode med uønsket seksuel opmærksomhed, fx ved at:

- Bistå til en tydelig instruktion og information om, hvordan ledelsen og medarbejderen skal agere og forholde sig, hvis



der konstateres en eller flere episoder med uønsket seksuel opmærksomhed - se afsnit 1.4.2 'Medarbejderens handlemuligheder' og afsnit 1.4.3 'Ledelsens handlemuligheder'.

- Deltage ved undersøgelse af episoder med uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med anmeldelse af sagen.

#### 1.4.2 Medarbejderens handlemuligheder

Bliver en medarbejder udsat for uønsket seksuel opmærksomhed skal vedkommende henvende sig til sin leder.

Har medarbejderen svært ved at bringe det frem, fx hvis tonen ikke er god på arbejdspladsen, hvis der er en tendens til at gøre problemer personlige, og/eller hvis processen er uoverskuelig, kan vedkommende søge hjælp og støtte fra:

- Medarbejderens tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, eller en god kollega som kan yde akut kollegial psykisk førstehjælp og informere om, hvor man kan få hjælp. Tillidsrepræsentanten har fokus på de ansættelsesmæssige rettigheder og arbejdsmiljørepræsentanten på trivslen på arbejdspladsen.
- HR-service, Personalekontor hvis medarbejderen ønsker at rejse en klage, som vil afføde en uvildig undersøgelse og partshøring.
- SDU's personalepsykolog, der kan tilbyde psykologisk rådgivning og terapeutiske samtaler til medarbejdere på SDU, der oplever arbejdsmæssige problemer og vanskeligheder.
- Arbejdstilsynets hotline om mobning og seksuel chikane.

#### 1.4.3 Kollegernes handlemuligheder

Bliver en kollega vidende om, at en anden kollega har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, kan vedkommende udvise kollegial omsorg, fx ved at:

- Tage kontakt til den pågældende og udtrykke bekymring for vedkommendes trivsel. Fortæl, hvilke episoder du har overværet samt hvilke forandringer hos vedkommende, som du har bemærket.
- Stå til rådighed hvis den pågældende har brug for at snakke.

Som kollega har du ikke ansvaret for problemet, men du har et medansvar for at problemet ikke forties ved at hjælpe vedkommende med at gå til sin leder.

## KLAGESAGS- BEHANDLING

Efter Forvaltningslovens § 7, stk. 1, skal en forvaltningsmyndighed i fornødent omfang yde vejledning og bistand til personer, der retter henvendelse om spørgsmål inden for myndighedens sagsområde. Denne regel gælder også for så vidt angår personalesagsbehandling ved klager om uønsket seksuel opmærksomhed.

Inden en medarbejder officielt klager over en anden medarbejder er vedkommende velkommen til at kontakte HR chefen for vejledning.

Forvaltningsloven indeholder i §§ 19 og 20 regler om myndighedens pligt til at foretage partshøring.

Partshøringen skal sikre, at den, der er part i en sag, får mulighed for at gøre sig bekendt med og kommentere myndighedens beslutningsgrundlag, inden der træffes afgørelse.

Man kan officielt klage til institutleder/dekan/områdechef/rektor.

HR service, Personalekontoret vil på vegne af ledelsen sagsbehandle partshøringen.

### 1.4.4 Ledelsens handlemuligheder

Når man som leder bliver kontaktet af en medarbejder, der føler sig udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, er det vigtigt at tage henvendelsen alvorligt, ikke at drage forhastede slutninger og udvise respekt og diskretion både overfor den udsatte og overfor den krænkende. Udgangspunktet for den ledelsesmæssige håndtering vil dog altid være, at uønsket seksuel opmærksomhed er uacceptabelt.

Tag hånd om den udsatte ud fra principperne i *Vejledning om krisehjælp* og tilbyd støttesamtaler, gerne med personalepsykolog eller anden kompetent person. Så længe de faktiske forhold omkring episoden er uafklarede, er det vigtigt at tage hensyn til begge parter i sagen og foranstalte praktiske løsninger, der på den ene side ikke afslører episoden mellem parterne og på den anden side muliggør begge parter forbliven på arbejdsstedet.

Den udsatte skal behørigt skærmes overfor den påståede krænker, hvis det skønnes nødvendigt, mens den krænkende ikke skal "udstilles" i undersøgelsesperioden. Der bør overvejes, om der er baggrund for en mægling mellem parterne, hvor mægleren er en udefrakommende certificeret mediator. Det forudsætter dog, at begge parter frivilligt ønsker at medvirke til denne løsning.

Vær opmærksom på, at medarbejdere, der uretmæssigt bliver anklaget for at have udøvet uønsket seksuel opmærksomhed, kan have brug for rehabilitering.

### ANMELDELSE AF ARBEJDSKADE

Episoder med uønsket seksuel opmærksomhed sidestilles med andre arbejdsskadehændelser. Det er således ledelsens opgave at foretage anmeldelser af enkeltstående hændelser via *intern anmeldelsesblanket* til Arbejds miljøkontoret, som så vil vurdere om episoden skal anmeldes eksternt. Episoder der forekommer over en længere periode anmeldes af skadelidte til egen læge som en arbejdsbetinget lidelse.

Det skal også vurderes, om episoden hører under Straffelovens bestemmelser, som kan medføre politianmeldelse. Vær her opmærksom på, at skadelidte skal anmelde særskilt til politiet indenfor 24 timer efter episoden har fundet sted.

## 1.5 Forebyg gentagelser

Gør det til et fælles problem, at der forekommer uønsket seksuel opmærksomhed, men undlad at bringe den konkrete sag frem. Sæt i stedet fokus på kulturen, omgangsformen, tonen mv.

Der kan være forskelligt syn på, hvornår adfærd opleves krænkende. Derfor er det vigtigt at få talt sammen i enheden, så de nødvendige hensyn kan tages.

I den forbindelse inddrages arbejdsmiljøgruppen og eventuelt relevante tillidsrepræsentanter til at rådgive og tilrettelægge en forebyggende indsats i enheden - find inspiration i afsnit 1.3.1 ”Arbejdsmiljøgruppens opgaver”.



## 2 STUDERENDE

### JULEFROKOSTEN

Camilla er i gang med sin kandidat og skal snart starte på specialet.

Hun har overvejet Lars som vejleder, da hun længe har været interesseret i hans felt. Derfor har hun vist ham stor faglig interesse og har flere gange opsøgt ham.

Til julefrokosten kommer de til at sidde ved siden af hinanden og snakker om løst og fast. Der bliver drukket, og Lars bliver hurtigt meget beruset. På et tidspunkt i løbet af aftenen, prøver han at kysse hende og tager hende på brysterne. Camilla har på dette tidspunkt fået lidt at drikke, men oplever ikke at hun er beruset. I situationen stivner hun og får ikke sagt fra, før hun endelig får fremmumlet, at hun skal på toilettet og løber sin vej.

Studerende der ansættes som studentermedhjælpere, og studerende som udfører arbejde for universitetet uden løn (fx tutorer), er sidestillet med ansatte i forhold til arbejdsmiljøgruppens forebyggelse og håndtering. Der henvises derfor til kapitel 1 og dertilhørende underkapitler.

Derudover er det arbejdsmiljøgruppens opgave at hjælpe enheden med at planlægge og tilrettelægge den lokale forebyggende indsats i forhold til de studerende ved at:

- Varetage risikofaktorer der sikrer de studerendes trivsel og sikkerhed i både faglige og sociale sammenhænge, fx via Studiemiljøundersøgelsen.
- Indhente viden om forholdene for studerende i de forskellige råd og nævn, hvor studerendes forhold drøftes, fx studienævn, fagråd mv.
- Være opmærksomme på, at den ulige magtbalance mellem undervisere og studerende kan have indflydelse på den studerendes mulighed til at sige fra overfor undervisere med en krænkende adfærd.
- Sørge for at der på instituttet er en drøftelse af, hvordan man skaber gode og trygge rammer for de studerende både i faglige og sociale sammenhænge, fx ved at udarbejde principper for gode omgangsformer, omgangstone mv. - se bl.a. Principper for studiestart samt § 1, stk. 2 under Ordensregler.
- Inddrage studerende i det forebyggende arbejde med at tilrettelægge helhedsorienterede, proaktive og systematiske indsatser i handlingsplanen.

### STØTTE TIL STUDERENDE

På SDU kan studerende, der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed søge støtte, råd og vejledning hos Studie- og trivselsvejlederne i Studieservice.

Ønsker den studerende at indgive en klage eller starte en sag, enten mod medstuderende eller en ansat, henvises de til Uddannelsesjuridisk enhed i Studieservice.



- At-vejledning D.4.2 Mobning og seksuel chikane, marts 2002
- Arbejdstilsynets spørgeguide om mobning og seksuel chikane, februar 2016
- Arbejdsmiljørådets pjece - forebyg seksuel chikane, december 2015
- Bekendtgørelse om Arbejdets Udførelse, Bilag 1. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 med senere ændringer
- Bekendtgørelse af forvaltningsloven

*Arbejdsmiljøkontoret, juli 2018*

