

**Et godt psykisk  
arbejds miljø**

**– forebyg  
seksuel chikane**

# Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane

Anbefalingerne er udarbejdet ud fra **pjecen** fra Arbejdstilsynet maj 2019.

I denne pjeces kan I læse anbefalinger til, hvordan I kan forebygge og håndtere seksuel chikane udøvet af ansatte eller ledere på arbejdspladsen eller af andre, som I kommer i kontakt med gennem jeres arbejde, fx borgere, patienter, pårørende, klienter eller andre (fremadrettet kaldet patienter/pårørende).

Arbejdspladser er forskellige og har forskellige behov. Lægeklinikker har ikke de samme rammer og værktøjer til rådighed som større afdelinger på sygehuse. Brug derfor pjecen som inspiration og vælg de anbefalinger, der er relevante for jer i jeres indsats for at forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen. Det vigtige er, at forebyggelsen er konkret og relevant for netop jeres arbejdsplads. Anbefalingerne er udarbejdet i fællesskab af arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet. Anbefalingerne bygger på parternes erfaringer og den seneste arbejdsmiljøviden om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i arbejdslivet.

Pjecen handler om to typer seksuel chikane: Chikane udøvet af ansatte eller ledere og chikane udøvet af patienter eller pårørende.

## Seksuel chikane udøvet af ansatte eller ledere på arbejdspladsen

Hvis I allerede arbejder med at forebygge og håndtere krænkende handlinger, herunder mobning på arbejdspladsen, kan I også hente værktøjer og inspiration fra dette arbejde. Vær opmærksom på, at handlemuligheder kan være forskellige afhængig af, om der er tale om seksuel chikane fra en kollega eller fra en leder.

## Seksuel chikane udøvet af patienter eller pårørende

Hvis I allerede arbejder med at forebygge og håndtere vold og chikane fra patienter/pårørende, kan I også hente inspiration og værktøjer fra dette arbejde.

# Indhold

Indledning .....	4
Anbefalinger om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane fra ansatte eller ledere .....	5
Anbefalinger om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane fra patienter eller pårørende .....	6
Grundlæggende principper for håndtering af seksuel chikane .....	7
Relevante aktører .....	7
Samarbejdsorganer og værktøjer .....	7
Relevant lovgivning mv. ....	8
Plakat til at hænge op .....	9

# Seksuel chikane og psykisk arbejdsmiljø

Det kan være forskelligt fra person til person, fra situation til situation og fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvad der opleves som acceptable omgangsformer, og hvad der opleves som seksuel chikane. Derfor kan det i nogle tilfælde være svært at identificere, hvornår der er tale om seksuel chikane. Det centrale er, at en eller flere personer udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende.

Seksuel chikane har oftere baggrund i en manifestation af magt end i egentlig seksuel tiltrækning. I en situation, hvor det er en leder, der udøver seksuel chikane, kan det som ansat være svært at sige fra, fordi man kan være belyst for repressalier som fx at blive afskediget.

Seksuel chikane kan også udøves uden en bevidst hensigt om at krænke. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis det er en senil eller mentalt udviklingshæmmet patient, der udøver chikane. Seksuel chikane er forbundet med tabuer, fordomme, myter og vittigheder, men det kan have store konsekvenser for dem, det går ud over og for arbejdspladsen. De personlige konsekvenser kan spænde

fra irritation, ydmygelse og koncentrationsbesvær til søvnproblemer, angst, depression og i værste fald post traumatisk stress syndrom.

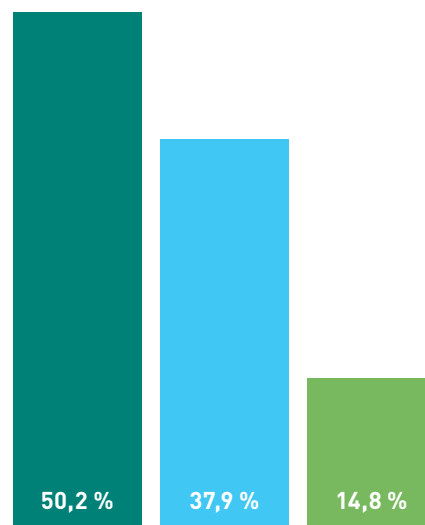
Omkostningerne for arbejdspladsen kan være lav jobtilfredshed, øget fravær, lavere produktivitet og høj personaleomsætning. Det er derfor vigtigt, at I systematisk har fokus på at forebygge seksuel chikane. Det er en god ide både at arbejde med at identificere, om der er seksuel chikane og med, hvordan I kan forebygge og håndtere, at en ansat udsættes for seksuel chikane. Endelig er det vigtigt, at I som arbejdsplads sørger for at lære af eventuelle episoder med seksuel chikane, når de har fundet sted.

## FAKTA

3,6 % Af danske arbejdstagere svarer, at de har været udsat for seksuel chikane inden for det seneste år.

Heraf svarer:

- Ca. 50,2 %, at de har været udsat for seksuel chikane fra borgere/kunder, som de har været i kontakt med gennem deres arbejde.
- Ca. 37,9 %, at de har været udsat for seksuel chikane fra en kollega.
- Ca. 14,8 %, at de har været udsat for seksuel chikane fra en leder. Kvinder har en højere risiko for at blive udsat for seksuel chikane end mænd, men mænd bliver også udsat. Blandt kvinder i aldersgrupperne 18-34 år findes en særlig stor andel, der har været udsat for seksuel chikane.



Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø/AH 2018

# Anbefalinger om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane fra ansatte eller ledere

Anbefalingerne i dette afsnit er relevante for forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, uanset om den udøves af ansatte eller ledere på afdelingen eller i klinikken. I næste afsnit er anbefalingerne særligt relevante for jer, der arbejder med at forebygge og håndtere seksuel chikane fra patienter eller pårørende.

## ■ Signaler at seksuel chikane er uacceptabelt

Det er vigtigt, at ledelsen sender et klart signal om, at seksuel chikane på arbejdspladsen er uacceptabelt. Skab klare rammer for adfærd og meld dem ud, så alle på arbejdspladsen kender dem. Det sikrer, at de ansatte kender deres handlemuligheder og ved, at de har ledelsens opbakning til at bruge dem, hvis de oplever seksuel chikane.

## ■ Hav klare retningslinjer

Det er vigtigt, at I ved, hvad I skal gøre. Derfor er det nødvendigt med klare retningslinjer – både for, hvordan I vil identificere og forebygge seksuel chikane og for, hvordan I vil håndtere det, hvis problemet opstår. Sørg for, at alle på arbejdspladsen ved, hvad de skal gøre, hvis de mener, der foregår chikane, herunder hvem de skal gå til, og hvad den videre proces er. Centralt i retningslinjerne er også, hvordan I vil tage hånd om alle involverede parter, samt at alle kommer videre på en god måde. Når I har drøftet og taget stilling til, hvilke retningslinjer der kan fungere for jeres arbejdsplads, er det en god idé at skrive dem ned. Sørg for, at alle kender retningslinjerne, og lad dem indgå i den introduktion, I giver nyansatte. Følg løbende op på, om jeres retningslinjer virker.

## ■ Brug dialogen som værktøj

Arbejdspladsens kultur og værdier er et fælles ansvar og skabes i samspil mellem ledelse og ansatte. Seksuel chikane er tabubelagt og kan være svært at tale om. Derfor er det en god ide at tage udgangspunkt i hverdagen og tale om, hvad der er ordentlig adfærd og god omgangstone hos jer, og hvor jeres grænser går. På den måde kan I få en fælles forståelse af, hvornår der er tale om seksuel chikane på jeres arbejdsplads.

## ■ Sig fra

Sammen kan I forebygge seksuel chikane ved at gøre det nemmere at sige fra. Det er vigtigt, at I er opmærksomme på hinandens grænser. Alle har forskellige grænser, og det er vigtigt at huske, når I taler om seksuel chikane. Tal om, hvordan man kan sige fra, når ens egne grænser bliver overskredet, eller man oplever, at en kollega får overskredet sine grænser.

## ■ Klarlæg roller og ansvar

Forebyggelse og håndtering af seksuel chikane er et fælles ansvar på arbejdspladsen. Drøft og tag stilling til, hvem der har hvilke roller og opgaver. Det gælder både i forhold til arbejdet med at forebygge og med at håndtere seksuel chikane. Find ud af, om I har de nødvendige kompetencer på arbejdspladsen til at arbejde med at forebygge seksuel chikane og til at håndtere, hvis en kollega eller medarbejder udsættes for seksuel chikane.

## ■ Bevar fokus på forebyggelse af seksuel chikane

Et første og vigtigt skridt er at sætte seksuel chikane på dagsordenen, og kunsten ligger i at bevare dette fokus. Tal om, hvordan I kan bevare den nødvendige opmærksomhed på forebyggelsen af seksuel chikane. I kan fx gøre det til et tilbagevendende punkt på den årlige arbejdsmiljødrøftelse, på personalemøder samt på møder i AMO eller i SU- og MED-udvalg. Husk også at gøre det til en del af oplæring og instruktion af nyansatte.

# Anbefalinger om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane fra patienter eller pårørende

De følgende fire anbefalinger drejer sig om at arbejde med at forebygge og håndtere seksuel chikane fra patienter eller pårørende. Anbefalingerne skal ses som et supplement til de foregående seks anbefalinger.

## ■ Giv instruktion

Instruktionen af ansatte kan bruges som led i forebyggelsen og håndteringen af seksuel chikane fra patienter/pårørende. Det skal derfor være en del af instruktionen af de ansatte at få relevant information om de patienter/pårørende, de beskæftiger sig med, herunder i hvilke situationer der er risiko for seksuel chikane, samt hvordan de håndterer dette. Det kan fx være information om gældende retningslinjer. Det er vigtigt, at der løbende bliver fulgt op i forhold til alle medarbejdergrupper. Hav særligt fokus på at instruere nyansatte, unge medarbejdere, vikarer samt medicin- og sygeplejestuderende.

## ■ Brug organiseringen af jeres arbejde som værktøj

Organiseringen af jeres arbejde kan være med til at forebygge, at I bliver udsat for seksuel chikane. Fx kan det i nogle tilfælde være nødvendigt, at I altid er to medarbejdere til stede, eller at den fysiske indretning gør, at I har mulighed for at forlade lokalet hurtigt. Vær opmærksom på, om der er situationer eller tidspunkter, hvor I er særligt udsatte. Tag udgangspunkt i jeres arbejdsopgaver og i, hvordan I bedst kan løse dem, så I samtidig forebygger seksuel chikane fra borgere/kunder.

## ■ Sæt fokus på faglighed og sparring

Seksuel chikane fra patienter/pårørende er en fælles faglig udfordring. Tal derfor om, hvordan I kan bruge hinanden og jeres faglighed til at forebygge seksuel chikane. Overvej, om I har de rette kompetencer, og hvordan I løbende kan styrke jeres faglighed, så den kan bruges som en del af forebyggelsen af seksuel chikane. Det er vigtigt, at I er klædt på til opgaven og får den støtte, I har behov for. Overvej, hvordan I, ledelse og kollegaer imellem, kan bruge systematisk sparring og supervision til at lære af hinandens udfordringer og erfaringer. Vær særligt opmærksom på ansatte, der arbejder meget alene.

## ■ Lær af episoder

Hvis I har oplevet episoder med seksuel chikane fra patienter/pårørende, så tal om jeres erfaringer og om, hvordan I har håndteret bestemte situationer. Drøft, hvordan I bedst muligt kan bruge erfaringer i planlægningen af arbejdet, så I undgår lignende situationer. Som led i planlægningen kan det være en god ide, hvis I systematisk registrerer episoder med seksuel chikane. På den måde får I overblik over hvor, hvornår og i hvilke situationer, de finder sted.

### RISIKOVURDERING

Målret jeres arbejde med at forebygge seksuel chikane, fx ved at foretage en risikovurdering, hvor I forholder jer til de patienter/pårørende, I møder i arbejdet. En risikovurdering er et godt redskab til at forebygge seksuel chikane.

## Grundlæggende principper for håndtering af seksuel chikane

Når I som arbejdsplads laver retningslinjer for at håndtere seksuel chikane, er det vigtigt, at I er opmærksomme på at:

- udvise den nødvendige diskretion/beskyttelse af de involveredes værdighed og privatliv. Eksempelvis må der ikke videregives oplysninger om sagen til uvedkommende
- undersøge klager konkret og behandle dem hurtigst muligt
- alle de involverede parter har ret til en saglig og fair behandling
- klager bør være underbygget af udførlige oplysninger, herunder eventuelt vidneudsagn, så man undgår falske anklager
- det kan blive nødvendigt at inddrage ekstern bistand, fx til at undersøge konkrete tilfælde og til fremtidig forebyggelse.

## Relevante aktører

I arbejdet med at forebygge og håndtere seksuel chikane skal I overveje, hvilke aktører der skal inddrages i indsatsen:

### På arbejdspladsen

- Arbejdsgiveren/ledelsen/tutorlægen, evt. HR-afdelingen
- Formelle samarbejdsorganer, fx AMO og SU- og MED-udvalg
- Arbejds miljørepræsentanter (AMR) Tillidsrepræsentanter (TR)
- Alle faggrupper og ansatte

### Udenfor arbejdspladsen kan det fx være

- Arbejdsgiverorganisationer: DR og KL
- Faglige organisationer: PLO, FAS og YL
- Arbejdstilsynet
- Branchefællesskaberne for arbejdsmiljø
- Autoriserede arbejdsmiljørådgivere
- Egen praktiserende læge
- Arbejdsmedicinske klinikker

## Samarbejdsorganer og værktøjer

Formelle samarbejdsorganer som fx arbejdsmiljøorganisationen (AMO), samarbejdsudvalget (SU) eller medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget (MED) skal så tidligt som muligt inddrages i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, herunder forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. På mindre arbejdspladser som klinikker uden formel samarbejdsorganisation skal ansatte inddrages direkte. Eksempler på værktøjer, som I kan anvende:

- Arbejdspladsvurderingen (APV)
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Interne møder
- Arbejds miljøuddannelse
- Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)
- Trivselsundersøgelser
- Personalepolitikken

# Relevant lovgivning mv.

Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser beskytter ansatte og skal sikre, at arbejdet er både sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

I forhold til seksuel chikane på arbejdspladsen står der i bekendtgørelse om arbejdets udførelse i § 9 a: 'Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.'

Ligebehandlingsloven skal sikre, at mænd og kvinder i den erhvervsaktive del af befolkningen ikke forskelsbehandles. I § 1, stk. 6, står der: '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.'

## Arbejdstilsynets vejledninger

Arbejdstilsynets vejledninger beskriver, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes. I Arbejdstilsynets vejledning (<https://at.dk/regler/at-vejledninger/krænkende-handlinger-4-3-1>) om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane kan I finde information om at forebygge seksuel chikane udøvet af ansatte eller ledere. I vejledningen står der bl.a., "Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed" og kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

I Arbejdstilsynets vejledning om vold kan I finde relevant information om at forebygge seksuel chikane fra de patienter/pårørende, som I kommer i kontakt med gennem jeres arbejde.

## Aftaler/overenskomster

En række overenskomstparter har indgået aftaler om arbejdet med at forebygge vold, krænkende handlinger, mobning og chikane, herunder seksuel chikane. Vær opmærksomme på at Danske Regioner og Kommunernes Landsforening har indgået to aftaler med forhandlingsfællesskabet om trivsel og sundhed. Ifølge aftalerne skal der i kommuner og regioner aftales retningslinjer om at forebygge og håndtere chikane i tilknytning til udførelse af arbejdet.



# Hvis du oplever vold, trusler eller krænkende handlinger

## Sig fra

- Gør opmærksom på, at du finder situationen ubehagelig
- Forsøg evt. at nedtrappe konflikten
- Gå derfra

## Få hjælp

- Kontakt kollega, AMR, TR, tutorlæge eller ledelse
- Det vigtigste er, at du går til en, der kan hjælpe dig videre
- Overvej om du skal tale med en psykolog – din ledelse ved hvordan
- Vær sammen med personer, du er tryk ved

## Ring til

---

Nummer angives konkret for afdelingen/klinikken – spørg ledelsen

---

Navn og funktion fx TR, AMR, tutorlæge eller andet andet

## Anmeld til AMR/TR eller ledelse

Anmeld hurtigst muligt til din AMR/TR/ledelse, så I når at indberette inden:

- 72 timer ved politianmeldelser
- 9 dage ved arbejdsulykker
- Din AMR eller TR bør tage episoden op med ledelsen og finde frem til, hvordan I fortsat forebygger, at du og dine kolleger bliver udsat for vold, trusler eller krænkende handlinger.