



Branchevejledning om

# FOREBYGGELSE AF SEKSUEL CHIKANE I VIRKSOMHEDEN





# INDHOLD

Indledning.....	3
Hvad er seksuel chikane? .....	4
Konsekvenser af seksuel chikane .....	5
Eksempler fra bygge- og anlægsbranchen .....	5
Hvad siger reglerne .....	6
Sådan kan I forebygge og håndtere seksuel chikane.....	7
Signalér at seksuel chikane er uacceptabelt .....	7
Lav retningslinjer i virksomheden .....	7
Inddrag medarbejderne/AMO .....	10
Meld retningslinjerne ud .....	10
Følg op på, at retningslinjerne virker .....	11
Inddrag seksuel chikane i APV/Årlig arbejdsmiljødrøftelse .....	11
Håndtering af situationer med seksuel chikane. ....	11



# INDLEDNING

Formålet med denne vejledning er at understøtte ledelse og ansatte på virksomheder i at forebygge og håndtere seksuel chikane.

Vejledningen beskriver, hvilke regler der er på området og hvordan, I kan forebygge og håndtere seksuel chikane, hvis det opstår. Vejledningen indeholder desuden eksempler på, hvad seksuel chikane kan være.

Arbejdstilsynet har haft branchevejledningen til gennemsyn og finder, at det indhold, herunder tekst og billeder, der knytter sig til arbejdsmiljøforhold, opfylder de krav, der følger af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet har alene vurderet vejledningen, som den foreligger, og gør opmærksom på, at der kan være arbejdsmiljøproblemstillinger og -krav, der ikke er behandlet i vejledningen. Arbejdstilsynet har gennemgået vejledningen i overensstemmelse med regler og praksis i september 2023.



## HVAD ER SEKSUEL CHIKANE?

Seksuel chikane i virksomheden er en form for krænkende handlinger, hvor én eller flere personer groft eller flere gange udsætter én eller flere personer i virksomheden for krænkende adfærd af seksuel karakter.

Seksuel chikane kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Uønskede opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Visning af pornografiske billeder fx i skurvogne eller på kontorer

Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte personer. Det betyder, at det er den udsatte person, som afgør, om der er tale om en krænkelse.

På nogle virksomheder ses en seksuelt præget jargon. Vær opmærksom på, om dette kan opfattes som krænkende.

Uanset hvor grove hændelserne har været, kan mange være i tvivl om, hvorvidt det, de har oplevet, er "seksuel chikane". Derfor er der risiko for, at mange tilfælde aldrig kommer frem i lyset. Alle på en arbejdsplads kan blive udsat for seksuel chikane – ikke kun kvinder. Da konsekvenserne kan være betydelige, skal man på virksomhederne tage hånd om problemet ved at forebygge seksuel chikane og håndtere det, hvis det opstår. Og så snart man bliver opmærksom på det.



## KONSEKVENSER AF SEKSUEL CHIKANE

Når man udsættes for seksuel chikane, kan det have konsekvenser for den enkelte og for virksomheden.

Eksempler på konsekvenser for den enkelte kan være irritation, koncentrationsbesvær, søvnproblemer, angst og i værste tilfælde PTSD. Eksempler på konsekvenser for virksomheden kan være lav jobtilfredshed, øget fravær, lavere produktivitet og høj personaleudskiftning.

Seksuel chikane kan opstå pga. et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Den måde man på en virksomhed taler om seksualitet og seksuelle emner på, kan fx også have betydning for, at seksuel chikane opstår.

Det er derfor vigtigt, at alle i virksomheden er opmærksomme på omgangstonen og på at forebygge seksuel chikane. Derudover at I arbejder systematisk med at forebygge det.

## EKSEMPLER FRA BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN

### **Tømrer, kvinde, på en byggeplads:**

"De andre blev ved med at opfordre mig til at gå i bad med dem, så jeg kunne vaske dem på ryggen. Det gjorde, at jeg ikke følte mig som en del af dem – og jeg ville ikke være der længere".

*"Konstrueret citat ud fra en konkret sag" - en fagforening*

### **Håndværker, kvinde, på en byggeplads:**

"Til frokost når jeg spiste banan eller andre aflange runde ting, kommenterede de andre det med seksuelle lyde og kommentarer. Det gjorde, at jeg næsten ikke turde spise noget, og jeg følte mig uden for. Jeg bad om at blive flyttet til en anden plads"

*"Konstrueret citat ud fra en konkret sag" - en fagforening*

### **Ingeniør og leder, kvinde, på tegnestue:**

"Jeg prøvede bare ikke at reagere på dem [nøgenplakaterne]. Det var pinligt. (...) Jeg havde ikke lyst til at stå der mere, jeg ville bare væk så hurtigt jeg kunne. Det hylede mig helt ud af den."

*"Vejen til større kønsdiversitet i byggebranchen" - Byggeriets Samfundsansvar*



## HVAD SIGER REGLERNE

Seksuel chikane skal behandles som ethvert andet arbejdsmiljøproblem, som virksomheden skal tage ansvar for at forebygge og håndtere.

Det er arbejdsgiverens ansvar at forebygge risikoen for seksuel chikane fra kolleger, borgere, kunder mv., som ansatte kommer i kontakt med via arbejdet. Det betyder, at arbejdsgiveren skal iværksætte effektive forebyggende tiltag, så ansatte ikke udsættes for, bliver syge eller kommer til skade pga. seksuel chikane.

Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige viden til at forebygge seksuel chikane, der kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed, skal arbejdsgiveren indhente den fornødne eksterne bistand.

Ifølge ligestillingsloven har arbejdsgiveren pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane.

De ansatte skal medvirke til at sikre et godt arbejdsmiljø og at der ikke forekommer seksuel chikane i virksomheden. De ansatte skal meddele arbejdsgiveren, arbejdslederen eller arbejdsmiljøorganisationen (AMO), hvis der opstår problemer, der kan forringe sikkerheden og sundheden, og som de ikke selv kan løse. Ansatte har pligt til at følge de retningslinjer, der er i virksomheden for at forebygge seksuel chikane.

Vær opmærksom på, at hvis der opstår en konkret situation med seksuel chikane, kan ledelsen kun handle på det, hvis de bliver bekendt med det.



# SÅDAN KAN I FOREBYGGE OG HÅNDBERE SEKSUEL CHIKANE I VIRKSOMHEDEN

Det er vigtigt, at det er tydeligt for alle i virksomheden, at seksuel chikane er uacceptabel, og hvad man som leder og ansat skal gøre, hvis man mener, der foregår seksuel chikane.

## Signalér at seksuel chikane er uacceptabelt

Det er vigtigt, at ledelsen i tale og handling sender et klart signal om, at seksuel chikane i virksomheden er uacceptabel. Desuden at ledelsen formidler til de ansatte, hvilke retningslinjer der er på området.

## Lav retningslinjer i virksomheden

Lav retningslinjer i virksomheden, skriv dem ned og gør dem tilgængelige for alle i virksomheden fx via jeres personalehåndbog.

Vær opmærksom på, om der kan være personer eller grupper, som kan have særligt svært ved at sige fra, når I udarbejder retningslinjer om seksuel chikane. Det kan fx være lærlinge, ledelse, udlændinge eller kønsminoriteter.

Vær også opmærksom på, at seksuel chikane kan komme fra personer i andre virksomheder, kunder eller borgere, hvilket kan være vanskeligt at forebygge. Det er dog stadig arbejdsgiverens ansvar, og kan kræve andre forebyggelsestiltag. Drøft gerne og lav retningslinjer i virksomheden for, hvordan I skal forholde jer, hvis det opstår.

Det er vigtigt, at man på virksomheden ved, hvad man skal gøre, hvis der opstår en situation, som ikke umiddelbart kan håndteres. Fx at man kan gå til ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten eller en kollega, som kan hjælpe med at tage problemet videre til ledelsen.



Følgende er inspiration til, hvad retningslinjer kan indeholde:

1. Hvad vi i virksomheden opfatter som seksuel chikane, og hvad det konkret betyder

**Eksempel:**

- Seksuel chikane er al form for uønsket seksuel opmærksomhed, hvor én eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter én eller flere personer i virksomheden for krænkende adfærd af seksuel karakter.

Konkret betyder dette:

- Vi accepterer ikke seksuel chikane på vores virksomhed.
- Der må ikke hænge pornografiske billeder i skurvogne, på værksteder eller på kontorer.
- Vi accepterer ikke uønskede berøringer.
- Vi accepterer ikke sjofle vittigheder og kommentarer, som kan opfattes nedværdigende.

2. At vi i virksomheden ønsker en åben dialog om problem og løsninger

**Eksempel:**

Vi ønsker en åben dialog i virksomheden om, hvornår noget er seksuel chikane. Det er vigtigt for os at få synliggjort grænsetilfælde, så det bliver tydeligt for alle og dermed nemmere at sige fra.

Vi anvender resultatet af drøftelserne til at supplere retningslinjerne, hvis der er behov.

Vi inddrager medarbejderne i at drøfte og justere retningslinjerne.

3. Hvad ledelsen gør for at forebygge seksuel chikane.

**Eksempel:**

- Vi udarbejder og justerer løbende retningslinjer. Vi inddrager medarbejderne i dette.
- Vi formidler retningslinjerne, så de er kendte i virksomheden. Dette sker ifm. ansættelser, på personalemøde 1 gang om året og ved behov.
- Vi understøtter udmøntning af retningslinjerne ved fx at italesætte, hvordan man kan sige fra overfor seksuel chikane.
- Vi går foran ift. at efterleve retningslinjerne.
- Vi forholder os åbent overfor nye situationer, som vil kunne opfattes som seksuel chikane – og vi håndterer dem fx ved at opdatere retningslinjer.
- Vi er særligt opmærksomme på unge/lærlinge.





#### 4. Hvad medarbejdere gør for at forebygge og håndtere seksuel chikane.

##### Eksempel:

- Vi deltager aktivt i arbejdet med at forebygge seksuel chikane i virksomheden.
- Vi siger fra i situationen – også når det går ud over en kollega, eller seksuel chikane kommer fra en person i en anden virksomhed, en kunde eller en borger.
- Vi går til ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten eller en kollega, når situationen ikke umiddelbart kan håndteres. Hvis vi går til arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten eller en kollega, kan de hjælpe med at tage problemet videre til ledelsen. Ledelsen kan kun handle på det, den bliver bekendt med.



## Inddrag medarbejderne/AMO

Inddrag medarbejderne/AMO/SU, når I udarbejder retningslinjer for virksomheden. Ud fra en forståelse af at seksuel chikane ikke må forekomme i virksomheden, kan I fx tale om, hvad det helt konkret betyder for adfærd og omgangstone på jeres virksomhed, og hvordan I forholder jer hvis seksuel chikane opstår internt i virksomheden, fra personer i andre virksomheder, kunder eller borgere.

Vær opmærksom på, at man kan have forskellige grænser, og at man skal kunne tale om dette i en god tone.

Vær også opmærksom på, at I med retningslinjerne også skal kunne tage imod ansatte med fx forskellige køn, seksualiteter eller etniciteter.

Ved at inddrage medarbejdere/AMO/SU kan der opnås en fælles forståelse for emnet, og hvornår der konkret er tale om seksuel chikane på jeres virksomhed. Dette medvirker samtidig til at forebygge problemet, fordi det bliver nemmere at opdage og sige fra.

## Meld retningslinjerne ud

Sørg for, at alle kender retningslinjerne.

Fx er det en god idé at formidle dem til nye ansatte både på hjemmevirksomheden og på byggepladsen, hvor de kan indgå i oplæring og instruktion.

Vær opmærksom på, om der kan være særlige behov ifm. udmelding til særlige personer eller grupper fx udlændinge.





## **Følg op på, at retningslinjerne virker**

Det er vigtigt at fastholde fokus på området. Fx ved at gentage og følge op på, om de eksisterende retningslinjer fungerer ved møder i AMO, SU, personalemøder, ved udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV) eller den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Desuden ifm. konkrete situationer fx grænsetilfælde. Foretag justeringer, hvis der er behov.

## **Inddrag seksuel chikane i APV/Årlig arbejdsmiljødrøftelse**

Når I udarbejder APV, vil det være en god idé at seksuel chikane indgår. Der kan her tages stilling til, hvordan eventuelle problemer løses.

Vær opmærksom på at seksuel chikane også kan komme fra personer i andre virksomheder, kunder eller borgere.

## **Håndtering af situationer med seksuel chikane.**

Sørg for, at alle involverede får en ordentlig behandling.

Alle involverede bør inddrages i en upartisk undersøgelse af, hvad der faktisk er foregået, og have mulighed for, at deres version bliver hørt og taget alvorligt.

Undgå at drage forhastede konklusioner, og udvis diskretion over for alle involverede personer.

Sørg for, at de involverede har mulighed for at tale om oplevelserne med kompetente personer, som de har tillid til. Fx kolleger, arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentanten, fagforeningen eller eksterne rådgivere.

Undersøg og behandl klager hurtigst muligt.

Vær opmærksom på, at både personer, der har oplevet sig krænket, og personer, der har været beskyldt for at have krænket andre, kan have brug for en særlig indsats og social støtte for at genetablere forholdet til kolleger og ledelse.

Inddrag om nødvendigt ekstern bistand fx til at undersøge konkrete tilfælde og til fremtidig forebyggelse

## Vil du vide mere?

Materialer fra følgende hjemmesider har været anvendt ved udarbejdelse af vejledningen:

[Seksuel chikane og andre krænkende handlinger fra borgere, kunder mv.](#) - Arbejdstilsynet (at.dk)

[Kampagne Din grænse - forebyg seksuel chikane](#) (amr.dk)

AT-vejledning om krænkende handlinger herunder mobning og seksuel chikane

AT-vejledningen om vold.

Dialogværktøj til brug i virksomheden:

[Kampagne: Hvor går grænsen?](#) - Arbejdstilsynet (at.dk)

Branchefællesskabet for  
arbejds miljø i Bygge & Anlæg

Bygmestervej 5, 2. sal  
2400 København NV

Tel: 51 91 14 00

E-mail: [kontakt@bfa-ba.dk](mailto:kontakt@bfa-ba.dk)

[bfa-ba.dk](http://bfa-ba.dk)

ISBN: 978-87-7952-366-1  
Varenummer: 132301  
09.2023

