

Stop krænkende adfærd

Debatten om #MeToo og seksuelle krænkelser på arbejdspladser i forskellige sektorer og brancher har for alvor bredt sig i den seneste tid. Fra flere sider efterlyses placering af ansvar i konkrete sager, og der efterspørges retningslinjer og anbefalinger til, hvad man stiller op for at komme krænkelser og overgreb til livs, og hvad man gør, hvis man bliver udsat for dem. Disse aspekter indgår i papiret.

For GL er det vigtigt at understrege, at arbejdsgiver i henhold til arbejdsmiljøloven har ansvaret for at forebygge og håndtere krænkende handlinger på arbejdspladsen. Samtidig er det vigtigt, at arbejdsgiver inddrager medarbejderne og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne i fx samarbejdsudvalget, så parterne i fællesskab får udstukket tydelige retningslinjer og anbefalinger og sammen sikrer en god kultur og omgangstone. Det gælder også for de gymnasiale arbejdspladser.

Grænser for uønsket seksuel opmærksomhed

Det er den enkelte persons oplevelse af krænkende handlinger, der står centralt og skal tages alvorligt. Mennesker har forskellige grænser for, hvad vi opfatter som uønsket eller krænkende adfærd. Det, der i situationen opleves som krænkende af den ene part, er det måske ikke for den anden. Derfor forstår og tackler vi en række situationer og omgangsformer forskelligt.

Definition på uønsket seksuel opmærksomhed

”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”.

Kilde: Branche Fællesskab Arbejdsmiljø – Velfærd og Offentlig Administration.

Forebyg seksuel krænkelse

Det er vigtigt, at I på skolen får talt om og udformet retningslinjer for, hvordan I kan forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed. Det kræver åben dialog, god kollegial støtte og stærk ledelsesmæssig opbakning.

Seksuel krænkelse er uacceptabelt

Ledelsen skal sende et klart og utvetydigt signal om, at uønsket seksuel opmærksomhed er uacceptabelt på arbejdspladsen. Rammerne for, hvordan I omgås hinanden på skolen, skal være klare, så alle ved, hvad der er hensigtsmæssig adfærd, og hvilke muligheder I har - med tydelig opbakning fra ledelsen - for at gøre noget ved oplevelsen af uønsket seksuel opmærksomhed.

Klare retningslinjer nødvendige

Ledelse og medarbejdere på skolerne skal sammen udforme klare retningslinjer for, hvordan I identificerer uønsket seksuel opmærksomhed, og hvad I kan gøre for at forebygge den. Det er afgørende, at I får fastlagt klare procedurer og retningslinjer for, hvem I som medarbejdere kan gå til, og hvad der videre sker i processen. I denne fase er det også vigtigt, at I får skabt rammer for, hvordan I tager jer af de involverede parter, så alle kommer videre på en ordentlig og fair måde. Grundlæggende retsprincipper skal fortsat sikres, og alle parter skal høres og sikres en fair og ordentlig behandling.

Dialog er et vigtigt værktøj

Uønsket seksuel opmærksomhed kan være svært at tale om. Derfor er det centralt at tage fat på emnet i en dialog mellem medarbejdere og ledelse, hvor skolens kultur gennemgås og drøftes for at fastlægge, hvad der er ordentlig adfærd og god omgangstone hos jer. Dialogen skal tages jævnlige og systematisk. Det gælder især, hvis der er behov for at ændre omgangsformer og kultur på arbejdspladsen.

Sig fra

Uønsket seksuel adfærd skal blandt andet forebygges ved, at der opbygges en kultur på arbejdspladsen, hvor det er helt legitimt og nemt at sige fra, hvis man oplever at få overskredet egne grænser eller ser, at en kollega får overskrevet sine grænser. I dialogen om den forebyggende indsats skal det stå klart, hvordan og indenfor hvilke rammer I kan tale sammen om og håndtere disse situationer.

Roller og ansvar

Arbejdsgivers ansvar

Det er vigtigt at være opmærksom på, at arbejdsgiver har ansvaret for at forebygge og håndtere krænkende handlinger på arbejdspladsen.

Den krænkede medarbejder

Det er aldrig den krænkede medarbejder, der må påtage sig skylden for det skete. Den krænkede skal have mulighed for at tale med nogen om det, hvis man oplever krænkelser. Oplagt er det at kontakte sin arbejdsmiljørepræsentant eller sin tillidsrepræsentant og få talt med vedkommende om krænkelserne, og samtidig skal der være en åben og tillidsfuld adgang for den krænkede medarbejder til at gå direkte til ledelsen.

Seksuel krænkelse fra leder

Ved seksuel krænkelse fra en leder skal du tage kontakt til din arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant. Sammen drøfter I sagen og vurderer, hvilke skridt der skal tages. Det vil fx være nærliggende at kontakte GL's sekretariat for bistand og rådgivning.

I skolens arbejde med retningslinjer for forebyggelse og håndtering af seksuelle krænkelser er det afgørende at være opmærksom på, at handlemulighederne kan være forskellige, afhængigt af om der er tale om seksuel chikane fra en kollega eller fra en leder. Derfor bør der med opbakning fra ledelsen udarbejdes klare procedurer for, hvad man gør som medarbejder, hvis man udsættes for krænkelser fra lederen.

Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant

Spiller en stor og afgørende rolle som initiativtagere til at få sat krænkende adfærd på dagsordenen. I samarbejde med medarbejdere og ledelse er det arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanternes opgave at medvirke til at få formuleret klare og tydelige retningslinjer og anbefalinger til, hvordan man på den enkelte skole forebygger og håndterer krænkende adfærd. I dette arbejde er det desuden vigtigt, at arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanten er opmærksomme på og står vagt om gældende retsprincipper og sikrer, at alle parter i en verserende sag får en fair og ordentlig behandling.

Kolleger

Få sat grænser og støt hinanden som kolleger. En åben dialogkultur er afgørende for at nedbryde tabuer og sikre, at I som kolleger kan yde hinanden sparring og støtte. Sammen kan I som kolleger også gøre ledelsen opmærksom på, at der fx mangler retningslinjer for håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed.

Fasthold fokus på forebyggelse

Det kan fx ske ved at fastholde fokus på forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed på den årlige arbejdsmiljødrøftelse, i APV'en, på personalemøder samt på møder i AMO eller SU- MED-udvalg.

Samarbejdsudvalgets rolle

Samarbejdsudvalget er et naturligt forum for at drøfte kulturen og omgangstonen på arbejdspladsen og til at udstikke retningslinjer for at forebygge krænkende adfærd og håndtere konkrete sager. I samarbejdsudvalget kan I desuden drøfte retningslinjer for, hvilke sanktioner der kan sættes i værk for uacceptabel og krænkende adfærd. Det er vigtigt at understrege, at samarbejdsudvalget ikke kan behandle konkrete sager om seksuelle krænkelser.

I retningslinjerne bør I være opmærksomme på at få præciseret, hvem man skal tage kontakt til, hvis man oplever sig krænkede eller er vidne til krænkelser. Desuden bør det sikres, at der drages omsorg for alle implicerede i krænkelssager.

Hvad gør jeg, hvis jeg udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed?

Først og fremmest er det vigtigt, at arbejdspladsen har fastlagt retningslinjer og en beredskabsplan for, hvad der skal ske, hvis en ansat oplever seksuelle krænkelser.

- Sig fra – også gerne når der er andre til stede
- Tal med kolleger, du stoler på, og tal med venner og familie
- Tal med din arbejdsmiljørepræsentant eller din tillidsrepræsentant, så I sammen kan lægge en plan for, hvad der videre skal ske, og hvordan ledelsen skal inddrages
- Hold fast i, at du ikke var skyld i den uønskede seksuelle opmærksomhed
- Søg eventuelt professionel hjælp – fx gennem egen læge eller kontakt psykologordningen i Danske Underviserorganisationers Samråd (DUS) på tlf. 33 11 30 88 mandag til torsdag kl. 9.00 – 15.30 og fredag kl. 9.00 – 14.30
- Sørg for at dokumentere hændelserne, fx ved at beskrive situationer på skrift. Gem sms, snaps, mail, screenshots eller lignende
- Kontakt eventuelt GL's sekretariat for råd og sparring

Elevekklager

Hvis du som lærer bliver udsat for klager over at have krænkede elever, er det vigtigt, at du omgående kontakter din tillidsrepræsentant eller tager kontakt til GL's sekretariat for at få vurderet grundlaget for klagen, og de nærmere juridiske aspekter i den, og får hjælp til at håndtere processen i klagesagen.

Elever krænker lærere

Indimellem oplever lærere krænkende adfærd fra elever. Det kan fx være verbalt, eller der kan være tale om uønsket deling af billeder eller videooptagelser fra undervisningen på sociale medier med upassende og grænseoverskridende kommentarer.

Uanset karakteren af den krænkende adfærd er det ledelsens ansvar at sørge for, at lærerne udfører arbejdet i et sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø. Derfor har ledelsen pligt til at håndtere situationen, hvis en lærer udsættes for krænkende adfærd.

For at modvirke krænkelser fra elever bør skolerne udarbejde tydelige ordensregler for respektabel opførsel over for hinanden, herunder værdiregelsæt for ageren på sociale medier med fokus på at forebygge deling af krænkende materiale.

Ordensregler og håndtering af konsekvenser ved overtrædelser bør drøftes og udarbejdes sammen med elevrådet.

Anmeldelse af krænkende handlinger som arbejdsulykke

Fysiske eller psykiske skader efter krænkende handlinger kan defineres som arbejdsulykker. Derfor skal arbejdsgiver anmelde krænkelser som en arbejdsulykke, hvis krænkelsen fører til fravær ud over den dag, hvor krænkelsen fandt sted. Det gøres via EASY på www.virk.dk.

Anmeldelsen skal ske senest ni dage efter første fraværsdag. Vær opmærksom på, at der kan opstå fravær senere end den dag, hvor den krænkende handling fandt sted. I disse tilfælde gælder arbejdsgivers anmeldepligt også.

Inspiration til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Vi har samlet lidt inspirationsmateriale, som kan hjælpe tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter med at komme i gang med arbejdet for at forebygge og håndtere krænkende handlinger:

BFA's inspirationshæfte "Krænkende handlinger af seksuel karakter" med konkrete værktøjer til at sætte en dialog i gang, skabe klarhed og give tryghed på arbejdspladsen.

Du kan se inspirationshæftet [her](#)

Arbejdstilsynets og arbejdsmarkedets parter fælles pjese med anbefalinger til, hvordan man kan forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladserne. Pjecen hedder "Et godt psykisk arbejdsmiljø – Forebyg seksuel chikane" og bygger på parternes erfaringer og den seneste arbejdsmiljøviden.

Læs den [her](#)

Arbejds miljørådets anbefalinger "Nej til seksuel chikane på jobbet", som kan læses [her](#)

Samarbejdssekretariatet har beskrevet, hvilke opgaver samarbejdsudvalget har ved forebyggelse af krænkende handlinger, seksuel chikane og sexisme. Læs mere [her](#)

Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, som ses [her](#)

Du er naturligvis altid velkommen til at kontakte GL's sekretariat for sparring, råd og anbefalinger.