

# Uønsket seksuel opmærksom fra borgere

Sæt fokus med disse to værktøjer

**BFA**

Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø  
Velfærd og Offentlig administration

# Uønsket seksuel opmærksom fra borgere

Dette hæfte indeholder to værktøjer til at sætte fokus på uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere. Uønskede tilnærmelser eller berøring kan opleves som et tabu, og det kan være svært at sige fra, når man oplever det i arbejdet. Ved at åbne op for dialoger i trygge rammer og drøfte dilemmaer sammen, kan I blive bedre forberedt, hvis sådanne situationer opstår.

Målgruppen for disse værktøjer er ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, MED, SU, og AMO, samt medarbejdere.



## Værktøjer

### Bryd tabuet om uønsket seksuel opmærksomhed med dialogkort 3

Værktøjet indeholder dialogkort om uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere, elever, pårørende og forældre.

### Sæt ord på uønsket seksuel opmærksomhed i omsorgsarbejdet 6

Værktøjet består af to dilemmakort til jer som arbejder med omsorgsarbejde og vil sætte ord på uønsket seksuel opmærksomhed.

BrancheFælleskab for Arbejdsmiljø Velfærd  
og Offentlig Administration

Oktober 2023

Studiestræde 3, 3. sal, 1455 København K

Projektledelse: Kamilla Vesøen, BFA Velfærd og Offentlig  
Administration

Faglig konsulent: Lise Keller og Trine Haldborg Andersen,  
BFA Velfærd og Offentlig Administration

Produktion: WeLearn

Værktøjerne er udarbejdet på baggrund af publikationen:  
STOP - Krænkende handlinger af seksuel karakter.

Scan QR-koden her,  
og find værktøjerne  
online:





## Uønsket seksuel opmærksomhed

### Bryd tabuet om uønsket seksuel opmærksomhed med dialogkort

#### Formål:

Med dette værktøj kan I arbejde med problemstillinger, omhandlende uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan være et vanskeligt emne at tale om, og det kan være svært for den enkelte at sige fra og søge hjælp. Dialogkortene er især egnede til forebyggende arbejde i en proces, hvor I med jævne mellemrum sætter fokus på emnet. De kan også bruges, når I følger op på en APV. Eller ved en episode af ikke alvorlig karakter. Metoden er ikke egnet til håndtering af kritiske eller alvorlige situationer. Her skal I henvende jer til jeres leder eller tillidsvalgte.

#### Sådan gør I:

Som forberedelse kan I som tovholdere se introduktionsvideo og video med gode råd til tovholdere.

1. Tovholder introducerer værktøjet.
2. Herefter arbejder I med dialogkortene i grupper á 4-6 deltagere.
3. Opsamling i fællesskab.
4. Efter dialogmødet følger tovholdere op på retningslinjer for håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed.



Find introduktionsvideo og video med gode råd til tovholdere her.

#### Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed?

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.

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.

Kilde: Forebyg og håndtér krænkende handlinger af seksuel karakter.

**Brugssituation:** Når I ønsker at åbne for dialog om uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere, elever, pårørende og forældre.

**Tovholdere, som står for rammesætning og opsamling:** Ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant, MED, SU, AMO.

**Målgruppe som inddrages i arbejdet:** Medarbejdere.

**Forberedelsestid:** 15 min.

**Arbejdstid:** 45 min.

#### Forberedelse



**Download og del** materialet med deltagerne.



#### Udførelse



**Tovholder introducerer** værktøjet.



**I små grupper drøfter deltagerne situationer** med afsæt i dialogkort.



**I fællesskab** samler I op på indsigter og drøfter evt. opfølgninger.

**Bryd tabuet om uønsket seksuel opmærksomhed**

**Tovholdere introducerer processen for medarbejderne. En situation kan opleves på flere forskellige måder. Ved at skabe en ramme, hvor deltagere oplever, at de frit kan dele deres erfaringer, og hvor alle oplevelser respekteres som lige relevante, sikrer I, at alle får en positiv oplevelse af mødet.**

Medarbejderne fordeler sig i grupper på 4-6 deltagere og tager på skift et kort for at:

1. Læse kortet op
2. Fortælle, om I mener, at det samme kunne ske på jeres 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.
3. Resten af gruppen supplerer, og I samler vigtige pointer op.
4. Mødets tovholdere samler afslutningsvist op på gruppernes indlæg. Og indsigterne herfra inddrages i arbejdsmiljøarbejdet.

## Dialogkort

**Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed fra en borger, ville jeg ikke sige noget til min chef, fordi:**

Jeg synes det er synd, hvis det går ud over borgere, der ikke kan gøre for det.

**Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til min kollega, fordi:**

Jeg skammer mig over situationen.

**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.

**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 uden for arbejdspladsen.

## Arbejdsark til opsamling på dialogkort: Bryd tabuet om uønsket seksuel opmærksomhed

**Tovholdere følger op på retningslinjerne for håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed på baggrund af dialogen med medarbejderne.**

1. Hvordan taler vi om uønsket seksuel opmærksomhed på vores arbejdsplads?



2. Hvordan sørger vi for, at alle kender arbejdspladsens retningslinjer? Hvem er ansvarlig for hvad?



3. Laver vi risikovurderinger om uønsket seksuel opmærksomhed og handler vi på baggrund af risikovurderingen? Hvilke spørgsmål har vi med i vores arbejdspladsvurdering som kan opfange problematikken?



4. Har vi en beredskabsplan, så vi på forhånd har aftalt, hvad alle (leder, tillids og arbejdsmiljørepræsentanter samt medarbejdere) skal gøre, hvis nogen oplever uønsket seksuel opmærksomhed?



5. Hvordan griber vi ind, hvis vi er vidne til krænkende handlinger? Hvordan giver vi ledelsesmæssig og kollegial støtte, hvis det sker? Husker vi også at give støtte til dem, som griber ind i situationer?



### 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 god introduktion til arbejdet. Forbered alle og især unge, vikarer og nyansatte på, hvad de kan opleve - og hvordan de kan reagere.

*Kilde: Forebyg og håndtér krænkende handlinger af seksuel karakter, BFA, side 9*

### Det næste skridt

I kan inddrage gruppernes indsigter i jeres handleplan med værktøjet: **Skab fælles engagement med en handleplan** og inddrag den fast på arbejdspladsen.



## Uønsket seksuel opmærksomhed

# Sæt ord på uønsket seksuel opmærksomhed i omsorgsarbejdet

### Formål:

Sætte gang i dialogen om seksuel chikane i omsorgsarbejde med dilemmakort.

### Det skal I:

Med udgangspunkt i dilemmakort skal I starte en dialog omkring eksempler på uønsket seksuel opmærksomhed i omsorgsarbejde.

### Sådan gør I:

1. Fordel jer i grupper af 3.
2. Påtag jer hver især en rolle. En tager rollen som leder. En er kollega og en tredje er medarbejder. Skift efter første dilemma, så alle prøver forskellige perspektiver.
3. Gennemgå dilemmakortene et ad gangen.

## Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed?

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.

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.

*Kilde: Forebyg og håndtér krænkende handlinger af seksuel karakter, BFA, side 4*

**Brugssituation:** Til jer, som arbejder med omsorgsarbejde og til sætte ord på uønsket seksuel opmærksomhed,

**Tovholdere som står for rammesætning og opsamling:** Ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant, MED, SU, AMO.

**Målgruppe som inddrages i arbejdet:** Medarbejdere,

**Forberedelsestid:** 15 min.

**Arbejdstid:** 1 time

### Forberedelse



**Download og del** materialet med deltagerne.



### Udførelse



**Tovholder introducerer** værktøjet.



**Tovholder sikrer sig at** alle forstår opgaven.

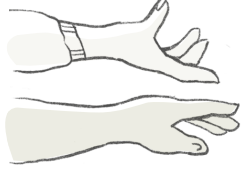


**I grupper** gennemgår I dilemmakortene.



**I fællesskab** samler I op på læringer fra øvelsen og diskuterer, hvad seksuel chikane betyder på arbejdspladsen.

## Arbejdsark til tovholdere: Sæt ord på uønsket seksuel opmærksomhed i omsorgsarbejdet



Tovholdere introducerer opgaven for medarbejderne. En situation kan opleves på flere forskellige måder. Ved at skabe en ramme, hvor deltagere oplever, at de frit kan dele deres erfaringer, og hvor alle oplevelser respekteres som lige relevante, sikrer I, at alle får en positiv oplevelse af mødet.

### Dilemmakort

#### Dilemmakort 01

##### 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:

Hvad 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 02

##### 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 sin oplevelse. Hun fortæller dig, at hun afviste borgerens ønske. Bagefter er hun kommer 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?

### Jeres noter med afsæt i retningslinjerne:



# Et godt arbejdsmiljø kommer ikke af sig selv

Derfor har vi udviklet en række nemme værktøjer, som skal støtte jer med at styrke arbejdsmiljøet.

De nemme værktøjer handler om en bred vifte af temaer indenfor arbejdsmiljø. Lige fra håndtering af følelsesmæssige krav i arbejdet til at forebygge muskel- og skeletbesvær. I kan derfor finde værktøjer, der passer til de fleste arbejdspladser og situationer.

De nemme værktøjer:

- Er lette at bruge uden at gå på kompromis med fagligheden.
- Fungerer uden eller med meget få hjælpemidler til at udføre øvelserne.
- Understøtter at der handles på arbejdsmiljøet – og viser vej til næste skridt I kan tage i processen.
- Flere af værktøjerne har desuden korte og overskuelige introduktionsvideoer, som gennemgår processen i værktøjet, så I kan gå i gang med det samme.

Se alle de nemme værktøjer på [www.godtarbejdsmiljo.dk/start-her](http://www.godtarbejdsmiljo.dk/start-her)

## 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.

Læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration på [godtarbejdsmiljo.dk](http://godtarbejdsmiljo.dk)



Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø  
Velfærd og Offentlig administration