

Uønsket seksuel opmærksomhed fra ledere og kollegaer

Gode råd til arbejdspladser om forebyggelse og håndtering

Rapporten er skrevet i et samarbejde mellem Statens Institut for Folkesundhed på Syddansk Universitet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Niras og COWI.

Forord

Denne rapport henvender sig til dig som leder, medarbejder eller arbejdsmiljøprofessionel, som gerne vil være med til at forebygge seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. I rapporten taler vi om *uønsket seksuel opmærksomhed* frem for *seksuel chikane* eller *sexchikane*, som nok er de ord, de fleste kender. Det er vores erfaring, at mange forbinder seksuel chikane med fysiske overgreb og meget alvorlige hændelser. Med denne rapport ønsker vi at sætte fokus på en bred forståelse, som både omfatter mere og mindre alvorlige former for uønsket seksuel opmærksomhed.

Rapporten er udviklet som led i forskningsprojektet *Uønsket seksuel opmærksomhed fra ledere og kollegaer*, som er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden. Ud over denne rapport ligger forskellige andre forebyggende redskaber på [projektets hjemmeside](#), herunder dialogkort, et spørgeskema og andre materialer om uønsket seksuel opmærksomhed.

Vi vil gerne takke følgegruppen, som bestod af repræsentanter for arbejdsmarkedets partere, forskere, arbejdsmiljøprofessionelle og arbejdspladser, for deres mange gode input og bidrag gennem hele projektet.

Læsevejledning

Rapporten er opbygget i tre kapitler (baggrund, forebyggelse og håndtering og opfølgning). I baggrunden kan du læse om, hvad seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed er, og hvilke konsekvenser det har. I næste kapitel kan du læse om forebyggelse, herunder udvikling af politikker, dialog, uddannelse og måling af forekomsten. I det sidste kapitel kan du læse om håndtering af episoder på arbejdspladsen. Det sidste kapitel henvender sig især til dig med personaleledelse, til HR, arbejdsmiljøprofessionelle og andre med et særligt ansvar for arbejdsmiljøet.

Indhold

Baggrund	5
Vi har forskellige grænser	5
Udbredelse og konsekvenser	6
Forebyggelse	7
Politikker og retningslinjer	7
Dialog om grænser og værdier	9
Uddannelse og kurser.....	10
Måling af forekomsten	11
Håndtering og opfølgning	13
Når der kommer en henvendelse	13
Vil du vide mere?	16

Baggrund

I dette kapitel kan du læse om uønsket seksuel opmærksomhed og dets konsekvenser.

Vi har forskellige grænser

Uønsket seksuel opmærksomhed omfatter for eksempel ubehagelige fysiske berøringer, seksuelt kropssprog (f.eks. fløjten og piften) eller seksuelle kommentarer om éns krop.

Vi har alle forskellige grænser for, hvad vi synes er acceptabelt, og hvad der ikke er. Mens noget befinder sig i en gråzone, er andet klart over grænsen, f.eks. tvang og overgreb. Uanset hvad, er det vigtigt at tage alle episoder alvorligt. Mindre alvorlige episoder bidrager også negativt til arbejdsmiljøet og medarbejdernes trivsel.

Det handler ikke kun om sex

Uønsket seksuel opmærksomhed handler ikke kun om en flirt, der er gået for vidt. Det handler også om køn og magtmisbrug. Voldtægt og seksuel tvang er blandt de alvorligste former for uønsket seksuel opmærksomhed. Seksuel tvang og bestikkelse er, når medarbejderen bliver truet med en firing eller får stillet en forfremmelse eller lønforhøjelse i sigte til gengæld for en seksuel modydelse. Her er der tale om magtmisbrug.



*"Altså, jeg synes jo også, at mange af deres jokes er sjove. Bare ikke lige, når det er seksuelt nedsættende."
(medarbejder)*

En anden og mere udbredt form er kønskrænkende adfærd, som ofte omtales som sexisme¹. Kønskrænkende adfærd er nedværdigende behandling på grund af personens køn, for eksempel negative kommentarer om mænd og kvinder og blondinevittigheder.

¹ Sexisme handler om forskelsbehandling på baggrund af køn og er derfor et bredere begreb end kønskrænkende adfærd, som kun handler om negativ og nedværdigende behandling.

Udbredelse og konsekvenser

Omkring 22% af de danske lønmodtagere er blevet udsat for en eller anden form for uønsket seksuel opmærksomhed i løbet af det seneste år. Det er især yngre kvinder, som bliver udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, men mænd bliver også ramt².

Medarbejdere, som udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel chikane, har blandt andet en større risiko for at udvikle angst, depression og selvmord.

"Jeg havde aldrig nogensinde troet, at jeg skulle udsættes for sådan noget. Jeg tror de fleste mænd generelt ikke går og tænker, at de ville blive udsat for sådan noget." (medarbejder)

Hvad koster det arbejdspladsen?

Uønsket seksuel opmærksomhed kan også have store økonomiske konsekvenser for arbejdspladsen. COWI har gennemgået 14 sager af forskellig varighed og alvorlighed fra forskellige arbejdspladser.

Analyserne viser, at:

- Det dyreste tilfælde kostede virksomheden op mod 800.000 kr. mens det mindst omkostningstunge tilfælde kostede ca. 2.500 kroner. I 11 af de 14 cases medførte sagen omkostninger for over 50.000 kr.
- Sager, der løber i længere tid, før de bliver opdaget, er typisk mere omkostningstunge end sager, der opdages tidligt. Det skyldes, at det kræver mere tid at undersøge sagen, dels fordi der kan nå at komme flere involverede, dels fordi det tager længere tid at "spole" tilbage i hukommelsen.
- De økonomisk tunge sager er ofte karakteriseret ved, at en eller flere af de involverede bliver afskediget med en fratrædelsesordning eller selv siger op, så der skal dækkes en indkomst i en fratrædelsesperiode. Hvis der samtidig skal trækkes på vikardækning og/eller rekruttering til at dække arbejdsopgaverne, tilføjer det yderligere omkostninger til forløbet. Det kan også ske ved, at en af de involverede bliver tilkendt erstatning.

Dertil kommer alle de menneskelige og personlige omkostninger, som ikke kan gøres op i tal, men som udgør en meget større konsekvens for den enkelte person.

² Nanna P. Larsson, Lucas H. Udby og Ida E. H. Madsen (2023). Undersøgelse af Uønsket Seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark (USO-DK). Hovedrapport. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Forebyggelse

Politikker og retningslinjer

Forskning viser, at arbejdspladser, som har politikker eller retningslinjer om uønsket seksuel opmærksomhed, også har en lavere forekomst. Politikker eller retningslinjer om uønsket seksuel opmærksomhed er vigtige for at skabe et fælles fundament for en forebyggende indsats. Politikker kan være med til at understrege, at I som arbejdsplads ikke tolererer uønsket seksuel opmærksomhed.

Mens nogle arbejdspladser har en specifik politik om uønsket seksuel opmærksomhed, så vælger andre at indarbejde emnet i en bredere politik, der også omhandler mobning, ligestilling eller intime relationer.

Nultolerance?

Nogle arbejdspladser vælger at have en nultolerancepolitik for tydeligt at signalere, at arbejdspladsen tager uønsket seksuel opmærksomhed alvorligt. Risikoen ved at bruge begrebet nultolerance er dog, at det kan forstærke tabuet og stigmatisering og skabe unødvendig bekymring, hvis ikke det tydeligt fremgår, hvad nultolerance helt konkret betyder for medarbejderne. Samtidigt kan det holde nogle medarbejderne fra at rapportere hændelser, fordi de er bange for at få en kollega fyret. Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, at der er proportion imellem, hvilke hændelser der er sket, og hvilke konsekvenser det får.

"Jeg tænker ofte på, hvad vi kan gøre anderledes, så folk tør sige: "Nej det er ikke sjovt, og jeg vil ikke acceptere det". At skabe en kultur, så folk ikke er bange for at komme til mig eller HR, fordi vi tager det faktisk alvorligt." (leder)

Vær særligt opmærksom på:

1. Opdatér politikken med jævne mellemrum.
2. Drøft politikken og sørg for, at alle kender den.
3. Husk at introducere nye medarbejdere til politikken.

Hvad kan en politik indeholde?

Nedenstående liste er tænkt som inspiration til, hvad man kan tage med i sin politik, men det er ikke en udtømmende liste.

1. Forklar medarbejderne, hvor grænsen går

Forklar, hvad uønsket seksuel opmærksomhed er, og giv konkrete eksempler på adfærd, som ikke accepteres.

2. Beskriv konsekvenserne

Beskriv konsekvenserne af uønsket seksuel opmærksomhed, herunder disciplinære handlinger som opsigelse og suspension.

3. Beskrivelse af håndtering af episoder og henvendelsesveje

Forklar, hvem medarbejderne skal henvende sig til, hvis de oplever uønsket seksuel opmærksomhed – og hvad der sker bagefter.

4. Vidner

Beskriv, hvilke forventninger I har til ansatte, som er vidne til uønsket seksuel opmærksomhed.

5. Husk uddannelse

Husk uddannelse og træning af for eksempel medarbejdere og ledere.

6. Støt ofret

Husk at sørge for støtte og ressourcer til medarbejdere, der udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed, og beskriv, hvilken støtte og ressourcer der er tilgængelige, såsom rådgivningstjenester eller psykologhjælp.

7. Opdatér politikken løbende

Beskriv, hvornår og hvordan politikken opdateres.

Dialog om grænser og værdier

Forebyggelse handler grundlæggende om at skabe respektfulde og tillidsfulde relationer. Vi har alle forskellige grænser for, hvad vi synes er acceptabelt og ikke acceptabelt. Det vigtige er, at alle er trygge nok til at sige fra, og at grænserne bliver respekteret.

Der kan være stor forskel på omgangstonen på forskellige arbejdspladser, og grænser og værdier kan rykke sig, f.eks. i takt med, at der kommer nye medarbejdere. En dialog om grænser og værdier kan være med til at gøre medarbejderne klogere på hinandens grænser og forventninger til hinanden. Inviter til fælles snak eller workshop. Husk, det er lettere at tage snakken, inden der kommer en episode.

*"Jeg fik et chok, da jeg kom tilbage til en dansk arbejdsplads. Altså i forhold til hvor meget man accepterer. På grund af humoren og alting."
(leder)*

Vær særligt opmærksom på:

Uønsket seksuel opmærksomhed er et følsomt emne

Det kan derfor være en god idé at tage udgangspunkt i nogle hverdagsdilemmaer fremfor konkrete situationer på arbejdspladsen. I slutningen af rapporten finder I eksempler på dialogredskaber, som I kan bruge til at tale hul på snakken.

Undgå polarisering og hav fokus på ulige magtrelationer

For at undgå polarisering er det vigtigt at lytte nysgerrigt til alle stemmer. Der kan for eksempel være medarbejdere, der mener, de har ret til "at sige tingene lige ud", og som trives med en ligefrem omgangstone, mens andre synes, det er grænseoverskridende.

*"Man vil jo ikke være en lyseslukker, fordi jeg er ny, og det mit første fuldtidsjob. Man vil jo bare gerne passe ind."
(medarbejder)*

Det er ofte meget svært at sige fra, hvis man befinder sig nederst i hierarkiet. Det gælder blandt andet nyansatte, nyuddannede, praktikanter eller kvinder på en mandsdomineret arbejdsplads eller mænd på en kvindedomineret arbejdsplads.

En del af arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø

Nogle medarbejdere kan godt synes, at emnet fylder for meget, og at der er andre udfordringer på arbejdspladsen, som det er vigtigere at tage hånd om. For at skabe en konstruktiv dialog kan det være en god idé at tage dialogen som led i at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø mere generelt eller at have fokus på positiv adfærd. Vær også opmærksom på, at mange arbejdspladser undervurderer den faktiske forekomst, fordi de færreste medarbejdere rapporterer deres oplevelser. Det har også stor betydning, *hvordan* I spørger ind til forekomsten (se mere i afsnittet om kortlægning af forekomsten).

Uddannelse og kurser

For sikre den nødvendige viden og kompetence kan det være en god idé at uddanne medarbejdere og særlige nøglepersoner, for eksempel ledere, HR-medarbejdere samt AMR og TR i at forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed. I dette afsnit kan I læse mere om forskellige typer af uddannelser baseret på en forskningsbaseret litteraturnemgang.

Varighed

Et kort kursus a 1-2 timers varighed kan give medarbejderne en grundlæggende forståelse for, hvad seksuel chikane er, og hvordan man kan forebygge og rapportere det. For at opnå en dybere forståelse og kompetence i at håndtere og forebygge uønsket seksuel opmærksomhed kan det være nødvendigt med et længere forløb.

Eksempler

Nedenstående liste er ment som inspiration til mulige temaer og emner. Det kan være forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvad der er vigtigst.

- Juridiske perspektiver, herunder arbejdspladsens ansvar
- Kommunikation og konflikthåndtering
- Arbejdspladsens politikker og procedurer for at øge compliance
- Principper for forebyggelse og håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed
- Interkulturel- og diversitetstræning som skal fremme en inkluderende arbejdsplads
- Misforståelse og myter om uønsket seksuel opmærksomhed
- Definition af uønsket seksuel opmærksomhed for at øge medarbejdernes evne til at genkende og respondere på situationer
- Fortællinger og personlige beretninger for at øge empati og forståelse for medarbejdere, som udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed.

Kortlægning af forekomsten

Viden om forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen er et godt udgangspunkt for en forebyggende indsats og kan give et indblik i, om den forebyggende indsats virker. I dette afsnit kan du læse mere om fordele og ulemper ved forskellige målemetoder, herunder spørgeskemaer, antal episoder og MUS- og personalemøder.

Spørgeskemaer

Nogle arbejdspladser vælger at indarbejde spørgsmål om uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med den årlige trivselsmåling eller APV, mens andre iværksætter en selvstændig spørgeskemaundersøgelse. Resultaterne er meget afhængige af, *hvordan* I spørger til emnet.

Som led i et forskningsprojekt har vi udviklet et nyt spørgeskema til at måle forekomsten. Her spørges medarbejderne til en række konkrete typer af uønsket adfærd. Metoden er derfor uafhængig af, hvordan medarbejder definerer uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel chikane. Fordelen er, at metoden giver en mere nuanceret viden om, hvad det er, som medarbejderne oplever. Ulempen er, at der skal stilles og besvares flere spørgsmål.

6. Hvor mange gange har du i løbet af de sidste 12 måneder været udsat for:

	Aldrig	Én gang	2 - 5 gange	Mere end 5 gange
Uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Uønskede seksuelle kommentarer i en større gruppe/forsamling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

Eksempel på konkret spørgemetode (også kendt som The behavioural list method)

Tidligere har man typisk spurgt om medarbejderen har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed eller seksuel chikane, for eksempel inden for det sidste år. Fordelen ved metoden er, at man kun behøver et enkelt spørgsmål. Ulempen er dog, at mange medarbejdere er i tvivl om det, de har været udsat for, rent faktisk er uønsket seksuel opmærksomhed eller seksuel chikane. Der er derfor en risiko for, at man kommer til at undervurdere forekomsten.

Vær særligt opmærksom på:

1. Emnet er meget tabubelagt, så vær sikker på, at I kan garantere, at besvarelser er anonyme.
2. Husk at følge op på resultaterne, ellers kan medarbejderne få oplevelsen af, at undersøgelsen ikke bliver brugt eller gør en forskel.
3. En spørgeskemaundersøgelse kan ikke bruges til at identificere og håndtere konkrete episoder på arbejdspladsen.

[Her](#) kan I downloade et forskningsbaseret spørgeskema (dansk og engelsk version) til at måle forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed. Her finder I også råd og vejledning til processen.

Opgørelser over episoder på arbejdspladsen

Mange medarbejdere går ikke videre til deres ledere eller til HR, hvis de oplever uønsket seksuel opmærksomhed. Derfor giver opgørelser over episoder ikke et godt overblik over omfanget af uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan også være svært at fortolke, hvad en stigning i antallet af episoder betyder. Er det for eksempel udtryk for, at flere oplever grænseoverskridende adfærd, eller at flere tør rapportere deres oplevelser?

MUS og personalemøder

Hvis I er en lille virksomhed, kan det være svært at sikre, at medarbejderes besvarelser er anonyme. I kan derfor overveje at spørge ind til medarbejdernes oplevelser i forbindelse med MUS-samtalen eller at tage en snak med medarbejderne om den generelle omgangstone. Husk, at uønsket seksuel opmærksomhed kan være et meget følsomt emne, så det er ikke en god idé at spørge ind til enkelte medarbejderes oplevelser i plenum. Det kan du læse mere om i afsnittet: *Dialog om grænser og værdier*.

Håndtering og opfølgning

I dette kapitel kommer vi med nogle gode råd til håndtering af episoder, når skaden er sket.

Når der kommer en henvendelse

Mange medarbejdere går ikke videre til deres leder eller HR-afdeling, hvis de udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed. Mange er bange for, at en sag kan få negativ betydning for deres karriere eller påvirke deres forhold til deres kollegaer. Forskningen viser, at måden, en sag håndteres, er afgørende for fastholdelse af de involverede medarbejdere og for at undgå mere generelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Undersøgelsen

Når en medarbejder udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed, er det vigtigste at få stoppet den grænseoverskridende adfærd hurtigst muligt. Herefter er det vigtigt at få sat en undersøgelse i gang for at finde ud af, hvad der foregår, og hvem der er involveret. Vær opmærksom på, om der er andre medarbejdere på arbejdspladsen, som har været berørt. Det kan for eksempel være vidner i sagen eller andre medarbejdere, som også har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.

Vær særligt opmærksom på:

1. Vær åbne og støttende, så den berørte medarbejder oplever at blive taget alvorligt, og hav øje for ulige magtforhold mellem medarbejderne, f.eks. når den berørte medarbejder er nyansat, ansat i en tidsafgrænset stilling, vikar eller elev.
2. Forhold jer ikke-dømmende og lad de involverede beskrive deres oplevelser.
3. Nogle medarbejdere vil gerne rådgives fortroligt, mens det samtidigt kan være nødvendigt at få episoden undersøgt bredere. Diskretion og fortrolighed bør foretrækkes, så vidt muligt.

Konfliktmægling og retfærdige sanktioner

Forskningen viser, at ud over en hurtig afgørelse, så er det samtidig vigtigt, at de involverede parter oplever, at afgørelsen og processen er retfærdig, også selv om de ikke nødvendigvis er enige i afgørelsen. Derfor er det vigtigt ikke at tage forhastede beslutninger og sikre, at der er balance mellem eventuelle sanktioner og alvorlighedsgraden.

I nogle tilfælde kan sagen løses gennem konfliktmægling, andre gange er der behov for at sanktionere. Vær opmærksom på, at løsningen nogle gange omfatter hele arbejdspladsen,

afdelingen eller teamet. Det gælder f.eks., hvis episoden afspejler en generel tendens på arbejdspladsen til grænseoverskridende adfærd. Her kan det være nødvendigt at tage en dialog med medarbejdere om værdier, omgangstone eller lignende.

Konfliktmægling

Det afgørende er ikke at få hævn. Derfor kan konfliktmægling være god løsning. Samtalerne giver mulighed for at udvikle adfærd og få en bedre forståelse for hinanden.

Konfliktmægling bør holdes fortroligt, så ikke hele arbejdspladsen får kendskab til hændelserne. Der kan være en fordel at starte med at høre de forskellige parter hver for sig først og at tilbyde dem bisiddere.

I konfliktmægling kan man finde løsninger, uden at man behøver at være enige om hændelsesforløbet. Nogle gange kan der opstå forskellige diskussioner – ”han sagde, hun sagde”, og om det er ”bevidst/ikke bevidst”. Ved at benytte åbne hv-spørgsmål, som man ikke kan svare ja og nej på, kan deltagerne hjælpes til at beskrive hændelsesforløbet og undgå beskyldninger og/eller negative diskussioner.

Sanktioner

Ved tilfælde af særlig grov eller gentagen karakter kan det være nødvendigt at sanktionere. Sanktionerne kan strække sig fra at indskærpe arbejdspladsens politik til en formel påtale eller advarsel, en opsigelse eller bortvisning. I nogle tilfælde kan det også være nødvendigt at flytte medarbejdere til forskellige afdelinger eller lokationer, så de ikke skal arbejde sammen dagligt.

Det er vigtigt, at der er en tæt sammenhæng mellem alvorlighedsgraden af episoden og sanktionen. For den berørte medarbejder handler det sjældent om at straffe den anden part. Hvis sanktionen er for svag, kan det dog give medarbejderne en oplevelse af, at ledelsen ikke tager problemet alvorligt. På den længere bane kan det betyde, at medarbejdere ikke indberetter episoder, fordi de ikke tror, at der kommer noget ud af det.

Når de ansatte skal informeres om konsekvenser og sanktioner, kan man med fordel arbejde ud fra principper for den vanskelige samtale.

Støtte og opfølgning

Medarbejdere, som har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, oplever ofte en række psykiske følger. En episode kan også påvirke de øvrige medarbejdere negativt og bidrage til konflikter. Det er vigtigt at følge op på de involverede medarbejdere efter at sagen er afsluttet.

Undersøg, hvilken form for støtte og hjælp de involverede medarbejdere har brug for til at komme sig over deres oplevelser. Det kan være psykisk førstehjælp eller anden professionel støtte, og gælder alle berørte medarbejdere, herunder de involverede medarbejdere samt vidner.

Vær opmærksom på mulige udfordringer i samarbejdet. Det kan give udfordringer, hvis de involverede medarbejdere stadig har kontakt til hinanden i arbejdet, efter at sagen er afsluttet. Derudover kan det skabe udfordringer i det daglige samarbejde, hvis kollegaerne har taget parti i episoden og nærer uvilje mod de involverede medarbejdere. Spørg derfor løbende ind til, hvordan det går efter at sagen er afsluttet.

I nogle tilfælde kan det være nødvendigt for ledelsen offentligt at imødegå rygter gennem information til kollegaer. Denne information bør dog være generel uden at beskrive konkrete detaljer. Derudover kan der være behov for dialog med medarbejderne og at arbejde med at styrke tilliden mellem medarbejderne og mellem medarbejderne og ledelsen.

Vil du vide mere?

Nedenstående liste er eksempler på forskellige materialer og inspiration til at arbejde forebyggende:

Inspiration fra andre arbejdspladser

- På [projekts hjemmeside](#) kan du læse om, hvordan DIF har arbejdet med at forebygge uønsket seksuel opmærksomhed
- Her kan du læse om forsvarets indsats: <https://www.respektforhinanden.dk/>

Andre vejledninger og værktøjer

- Læs Ledernes guide om seksuel chikane
- På [Arbejds miljøweb](#) finder du forskellige vejledninger, film og værktøjer
- [Pjece](#) om seksuel chikane
- Se også materialer hos [Lederne](#)
- På [NFAs](#) hjemmeside findes en vejledning om uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere

Udvikling af politikker

- [Ledernes](#) Inspiration til politik om sexchikane
- [Dansk Erhverv](#) har udviklet et udkast til en politik
- [Guide](#) til at skabe en politik til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane

Dialogredskaber

Der findes en række forskellige dialogredskaber udviklet specifikt til at sætte gang i en god dialog om uønsket seksuel opmærksomhed. Nedenfor finder I eksempler og links til udvalgte redskaber:

- På [projektets hjemmeside](#) finder du forskellige dialogredskaber
- På [Arbejds miljøweb](#) finder du forskellige dialogredskaber

Kurser

Lederne har udviklet et gratis online kursus målrettet ledere. Du finder kurset [her](#)