



Seksuel chikane og andre krænkende handlinger i oplæringsdelen af eud: Vejledning til skolens ansatte

Elever og lærlinge, som har været udsat for krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane i deres oplæringsvirksomhed, har brug for at vide, hvor de kan henvende sig og få hjælp. De skal gøres opmærksom på, at de altid trygt kan henvende sig på skolen for at tale om hændelserne.

I vejledningen omtales krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane under fællesbetegnelsen krænkende handlinger, med mindre der gør sig særlige forhold gældende om seksuel chikane.

Vejledningen kan bruges som inspirationsmateriale, som kan støtte skolerne i at tage hånd om elever og lærlinge i situationer med krænkende handlinger. Vejledningen giver desuden gode råd til, hvordan skolerne kan tage en samtale med elever eller lærlinge, der står i en svær situation efter at have været udsat for krænkende handlinger.

Ligebehandlingsloven gælder i sager om seksuel chikane

Efter ligebehandlingsloven skal en arbejdsgiver behandle mænd og kvinder lige bl.a. med hensyn til arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår omfatter bl.a. et forbud mod seksuel chikane. I denne sammenhæng fremgår det af ligebehandlingsloven, at arbejdsgiveren er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane.

Arbejdstilsynets AT-vejledning

Elever og lærlinge er omfattet af arbejdsmiljøloven i oplæringsperioderne, hvor elever og lærlinge udfører arbejde for en arbejdsgiver. Derfor kan Arbejdstilsynets materialer bruges som udgangspunkt for en samtale med elever og lærlinge, som har været udsat for krænkende handlinger. Der gælder ekstra beskyttelseshensyn for elever under 18 år jf. [bekendtgørelse om unges arbejde](#).

4. juni 2024

Sagsnr.: 24/07902

Kontor for Erhvervsuddannelser
JTL

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet
Teglholmsgade 1
2450 København SV

Telefon: +45 33 92 50 00

Mail: stuk@stukuvvm.dk

www.stukuvvm.dk

CVR-nr.: 29634750

Børne- og
Undervisningsministeriet

Arbejdsgiver har ansvaret for virksomhedens arbejdsmiljø

Vejledningen tager afsæt i de regler, som gælder på arbejdsmiljøområdet. Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Af [bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø](#) fremgår det, hvordan arbejdsgiver skal forebygge krænkende handlinger på arbejdspladsen. Det gælder også for elever og lærlinge.

Skolen skal informere om rettigheder og hjælpemuligheder

Det er vigtigt, at elever og lærlinge kender deres rettigheder og ved, hvilke instanser, der kan hjælpe dem i disse situationer. Det er f.eks. Arbejdstilsynet, fagforeninger, faglige udvalg og i meget grove tilfælde politiet. Det er en opgave for skolerne at informere elever og lærlinge om, hvor de kan henvende sig, hvis de har været udsat for krænkelse og give eleverne tilbud om personlig, social og psykologisk rådgivning (se afsnit om supplerende oplysning om erhvervsuddannelser).

Det er også vigtigt, at elever og lærlinge får adgang til information om, hvad der kan opfattes som krænkende handlinger, hvilke psykiske og fysiske reaktioner de kan udløse hos den enkelte, og hvor der er mulighed for at modtage behandling. Egen læge kan vejlede elever om håndtering af evt. symptomer, vurdere om der er behov for sygemelding, vurdere om sagen skal anmeldes som en arbejdsskade eller henvise videre til fx psykologhjælp.

Guide til en samtale med eleven eller lærlingen

Medarbejdere, som skal gennemføre en samtale med en elev eller lærling, som har oplevet krænkende handlinger, skal være opmærksomme på, at eleven eller lærlingen kan stå i en sårbar situation og have brug for støtte.

Det er vigtigt, at medarbejderen er nærværende og lyttende samtidigt med, at der er fokus på at få faktuelle oplysninger frem. Oplysningerne kan bruges som grundlag for at vurdere, hvilke myndigheder, organisationer og sundhedstilbud, medarbejderen kan foreslå eleven/lærlingen at tage kontakt til.

Samtalen med eleven eller lærlingen kan struktureres i tre hovedspørgsmål:

1. Hvad har du oplevet i virksomheden, og har du talt med andre om det? Det kan f.eks. være en leder i virksomheden, HR, medarbejderrepræsentant m.fl. eller familien, fagforeningen mv.
2. Hvordan er din situation nu i forhold til dit videre uddannelsesforløb?
3. Hvilke handlemuligheder har du?

1: Hvad har du oplevet i virksomheden, og har du talt med andre om det?

Arbejdstilsynets vejledning "Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane" kan bruges som grundlag for en samtale om:

- Hvad der defineres som krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Eksempler på helbredsmæssige reaktioner hos elever/unge, der har været udsat for krænkende handlinger.

Desuden kan AT-vejledningen give inspiration til, hvordan samtalen med eleven/lærlingen gennemføres med den tilpasning, at:

- Skolen kun skal tale med den ene part, dvs. eleven/lærlingen
- Skolen ikke skal træffe afgørelser, sanktionere eller andet i den konkrete sag mellem elev/lærling og virksomhed
- Skolen i nogle tilfælde skal afgøre, hvorvidt en uddannelsesaftale er mistet uforskyldt, hvis enten oplæringsvirksomheden eller eleven/lærlingen ophæver uddannelsesaftalen ensidigt.

AT-vejledningen beskriver også:

- Helbredsmæssige reaktioner, dvs. kropslige, psykiske og adfærdsmæssige reaktioner, som kan tages op i samtalen.

Arbejdstilsynets vejledning "Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane" (AT-vejledning 4.3.1-1) kan ses [her](#).

2: Hvordan er din situation nu i forhold til dit videre uddannelsesforløb?

Her kan medarbejderen spørge ind til følgende:

- Hvilken uddannelse er du i gang med?
- Hvor langt er du i uddannelsen?
- Hvilken type uddannelsesaftale har du?
- Hvordan ser du selv på at fortsætte din oplæring i virksomheden?

Spørgsmålene kan lægge op til samtalens punkt 3.

3: Hvilke handlemuligheder har du?

På Arbejdstilsynets hjemmeside er der information om, hvad elever eller lærlinge kan gøre, hvis de har været udsat for krænkende handlinger. Det er særligt afsnittet "Søg støtte", som er relevant i samtalen. Det kan bruges til at sikre, at I kommer rundt om alle relevante aktører, som kan støtte eleven eller lærlingen. Afsnittet har denne opbygning:

- Søg støtte
 - Det kan du gøre
 - Du kan få hjælp til at håndtere og forbygge krænkende handlinger
 - Du kan få hjælp til at håndtere fysiske og/eller psykiske symptomer på mistrivsel og helbredsproblemer
 - Du kan få hjælp til at håndtere andre forhold

Læs mere her [her](#).

Derudover kan medarbejderen inddrage de støtte- og handlemuligheder, som er særlige for erhvervsuddannelserne (se nedenfor i afsnittet "Supplerende oplysninger om erhvervsuddannelser").

Supplerende oplysninger om erhvervsuddannelser

Elever og lærlinge er i gang med en erhvervsuddannelse. Derfor har de nogle supplerende muligheder ud over dem, som har afsæt i arbejdsmiljølovgivningen.

Henvendelse til skolen

Skolen skal sikre, at elever eller lærlinge, der har behov for det, tilbydes social, personlig eller psykologisk rådgivning. Dette tilbud kan være relevant for elever og lærlinge, som har oplevet krænkende handlinger. Skolerne fastsætter selv rammerne for rådgivningen og kan samarbejde med andre skoler og myndigheder om opgaven.

Udarbejd egne retningslinjer for skolen

De medarbejdere, som har ansvar for dialogen med elever/lærlinge, skal vide, hvad der er krænkende handlinger, og hvor elever og lærlinge kan henvende sig i den givne situation. Den enkelte skole kan med fordel udarbejde sine egne retningslinjer for håndtering af henvendelser fra elever om krænkende adfærd under oplæringen i virksomheden. Retningslinjerne kan guide skoles ansatte, og kan placere opgaven hos udvalgte medarbejdere, som andre medarbejdere kan henvise elever og lærlinge til at tale med.

Skolen skal ikke gå ind i de enkelte sager, men henvise videre

Det er ikke hensigten, at skolen selv skal gå ind i den konkrete sag. Den opgave ligger hos myndighederne samt organisationer som fx fagforeningerne. Skolen kan pådrage sig et erstatningsansvar, hvis skolen i en konkret sag om seksuel chikane giver eleven eller lærlingen rådgivning, der kan påføre den berørte elev eller lærling skade/tab.

Ophævelse af uddannelsesaftalen og evt. optagelse i skoleoplæring

Hvis en elev eller lærling har været udsat for krænkende handlinger kan det efter en konkret vurdering begrunde, at uddannelsesaftalen mellem eleven/lærlingen og virksomheden ophæves. Skolen bør altid opfordre eleven eller lærlingen til at have en samtale med fx en fagforening, inden uddannelsesaftalen ophæves.

Hvis uddannelsesaftalen ophæves, skal skolen tage stilling til, om eleven eller lærlingen i den konkrete sag har mistet uddannelsesaftalen ufor- skyldt for at kunne tilbyde optagelse i skoleoplæring eller i skoledelen af en uddannelse uden skoleoplæring. Hvis en tvistighed er indbragt for det faglige udvalg eller Tvistighedsnævnet, kan eleven eller lærlingen ikke optages i skoleoplæring eller skoledelen af en uddannelse, før sagen er afgjort, eller der er indgået forlig om tvistigheden.

Der gælder dog særlige forhold for sager om seksuel chikane.

Elever, som uforskyldt har mistet deres uddannelsesaftale på baggrund af seksuel chikane, kan optages i skoleopklæring/skoledelen af uddannelsen. Det kan ske, når der er indgivet et klageskrift til Tvistighedsnævnet og mens sagen behandles i Tvistighedsnævnet samt ved en eventuel senere behandling ved domstolene under forudsætning af, at eleven/lærlingen har fået medhold i Tvistighedsnævnet. Der er på [Børne- og Undervisningsministeriets hjemmeside](#) mere information om mulighederne for elever/lærlinge, der har været udsat for seksuel chikane.

I [Håndbog om skoleopklæringsordningen](#) er der mere information om optagelse af elever med uforskyldt mistet uddannelsesaftale. Se særligt kapitel 2.1. c og d samt kapitel 2.3. og 2.4.

Henvendelse til fagligt udvalg

De faglige udvalg skal virke for de bedst mulige uddannelsesmæssige forhold i oplæringsvirksomhederne. De faglige udvalg har uden retskendelse adgang til virksomheder, der har ansat elever og lærlinge, med henblik på at tilvejebringe oplysninger om de uddannelsesmæssige forhold i virksomheden.

De faglige udvalg kan helt eller delvist tilbagekalde en godkendelse, hvis der ikke er tilfredsstillende oplæringsforhold i virksomheden. Det kan være relevant i tilfælde af sager om krænkelser. Rammerne for at tilbagekalde en godkendelse helt eller delvist fremgår af en vejledning til de faglige udvalg, som kan ses [her](#).

Elever og lærlinge har på den baggrund mulighed for at henvende sig til fagligt udvalg med deres oplevelse med krænkende handlinger. Det faglige udvalg skal så vurdere, om der er grundlag for at undersøge, om virksomheden kan give elever og lærlinge tilfredsstillende oplæringsforhold. Elever og lærlinge bør gøres opmærksom på, at de ikke kan henvende sig anonymt til det faglige udvalg. Skolen kan bistå eleven eller lærlingen med at henvende sig.