

Uønsket seksuel opmærksomhed – hvordan håndterer vi det?

Simon Bach Nielsen

Sociolog,

M: 22 12 56 31, sbn@crecea.dk

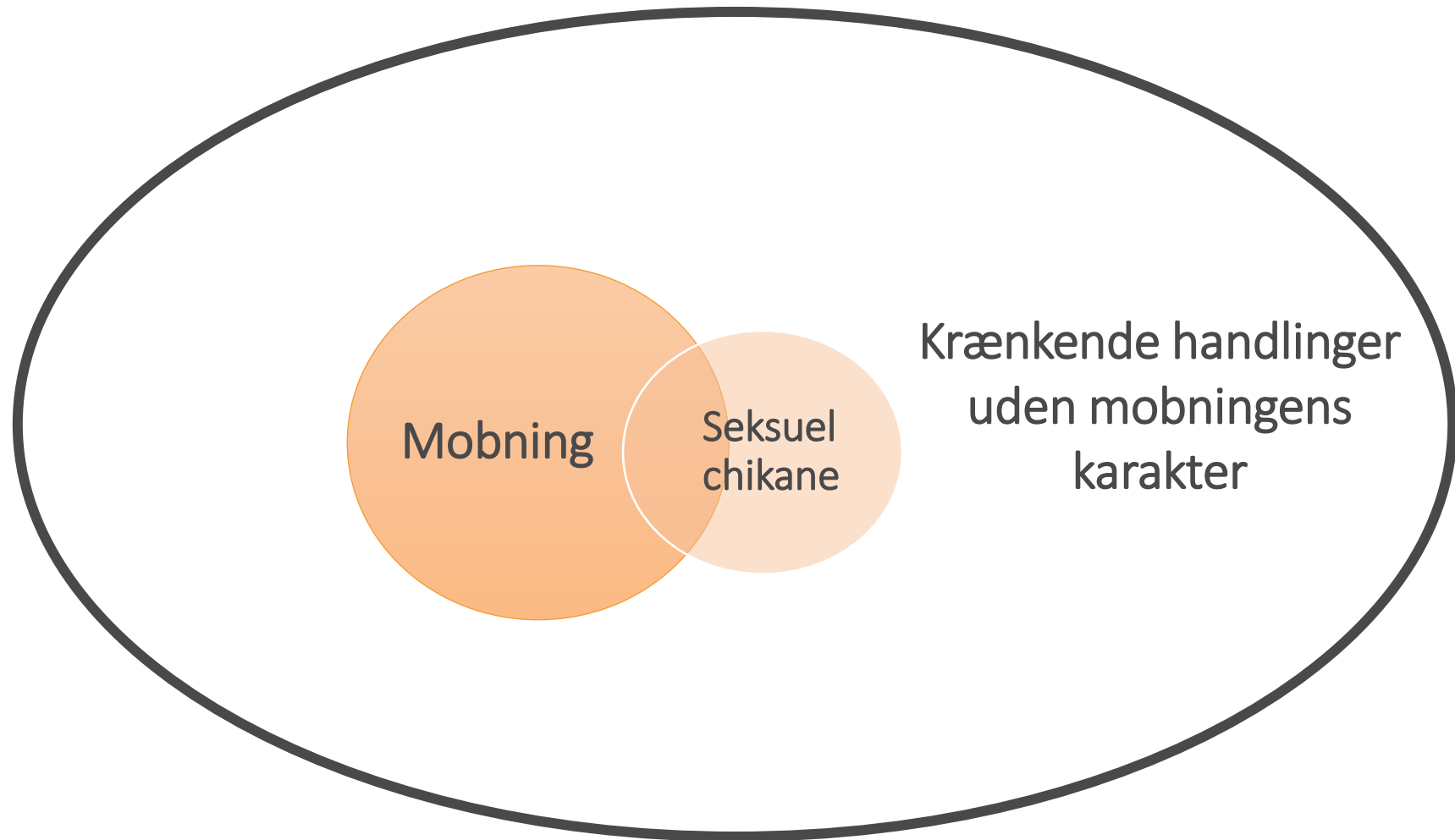


Program

- Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed og hvor stort er omfanget
- Kortlægning af uønsket seksuel opmærksomhed
- Håndtering af kortlægningsresultaterne
- Hvordan forebygger vi fremadrettet

**Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed
og hvor stort er omfanget**

Krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane



Krænkende handlinger

”Når en eller flere personer i virksomheden **groft eller flere gange** udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal **opfattes som nedværdigende** af den eller de udsatte”.

”Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er **personens oplevelse** af de krænkende handlinger, der er central.”

Definitioner af seksuel chikane

Ligebehandlingsloven:

”Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.”.

Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed

Krænkende handlinger kan forekomme som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale

Subjektivitetskriteriet

“den flydende og usynlige grænse”



Vi har **forskellige** grænser for, hvad vi oplever som nedværdigende



Grænsen afhænger samtidig både af **kontekst og relation**



Magtstrukturer har altid en betydning

Dilemmaet kan derfor blive: Hvor og hvordan trækker vi grænsen i fællesskab?

Vi må sikre et kontinuerligt fokus - og en kontinuerlig dialog

Hvor stort er omfanget - NFA

Den overordnede viden, der findes om omfanget af seksuel chikane på arbejdsmarkedet, kommer primært fra den nationale arbejdsmiljøundersøgelse 'Arbejdsmiljø og Helbred', som bliver gennemført hvert andet år af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

I den seneste offentliggjorte undersøgelse fra 2018 deltog omkring 38.000 tilfældigt udvalgte lønmodtagere, som blev stillet en lang række spørgsmål om fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Et spørgsmål handler om seksuel chikane. Det lyder:

»Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?«

I undersøgelsen svarer 3,6 procent ja.

Hvor stort er omfanget - i virkeligheden

Forskning tyder dog på, at tallene sandsynligvis er lang højere i virkeligheden. Undersøgelsesmetoden har stor indflydelse på de resultater man får, når man prøver at kortlægge omfanget.

I et norsk studie fra 2010 blev 2.349 norske lønmodtagere spurgt, om de har været udsat for seksuel chikane i løbet af de seneste seks måneder.

1,1 procent af dem svarede ja, da de kun fik et enkelt spørgsmål formuleret nogenlunde som i den danske undersøgelse om arbejdsmiljø.

18 procent svarede ja, når de fik flere spørgsmål om krænkelser og chikane formuleret specificeret i flere konkrete kategorier.

Hvor stort er omfanget - FH

Nye undersøgelser fra bl.a. HK Privat (november 2020) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (Marts 2021) der baserer sig på målrettede spørgeskemaer, med definerede items, tegner et lignede billede.

- Undersøgelsen fra Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) viser, at **hver tiende (11 %) af lønmodtagere er blevet udsat for seksuel chikane inden for det sidste år**. Generelt er der flere kvinder, som udsættes for seksuel chikane end mænd (13 % af kvinderne mod 9 % af mændene).
- Ifølge undersøgelsen er særligt de yngre medarbejdere (de 18-34 årige) udsatte. Her udsættes **hver femte deltager (21 %)** for handlinger, der kan kategoriseres som seksuel chikane.
- Også i denne gruppe går det værst ud over **kvinderne: 26 %** af de 18-34-årige kvinder oplever seksuelt chikanerende handlinger, mens det samme gælder **16 % af mændene** i aldersgruppen.

Erfaringer fra jeres hverdag

Hvilke eksempler på uønsket seksuel opmærksomhed har I oplevet på jeres nuværende eller tidligere arbejdspladser?

Kom gerne med helt **konkrete eksempler**, som du selv har oplevet, som du har været vidne til eller som du er blevet informeret om/involveret i



Kortlægning af uønsket seksuel opmærksomhed

Kortlægningsværktøjer

Gængse værktøjer/metoder i arbejdsmiljøarbejdet

 Spørgeskema

 Interviewmetoder

 Dialogmøde

 Temadag

 Fysisk gennemgang/tjeklister

Advokat undersøgelse?

Vigtige overvejelser

Baggrundsvariabler/anonymitet

- Alder, køn, anciennitet, afdeling...

Deltager vægtede alvorlighedsgrad eller definerede "items"

- Hvad vil vi måle og kan vi overhovedet "benchmark"?

"Kulturspørgsmål"

- Har du søgt hjælp? Hvad er der sket? Har du selv været vidne? Hvad gjorde du?
- Og det svære: Har du selv udøvet uønsket seksuel opmærksomhed?

Tilbage melding

- Hvordan vil vi præsentere resultatet for medarbejderne?

**Hvordan håndterer vi
kortlægningsresultaterne?**

Resultatet af undersøgelsen

Vurdering af **omfang, frekvens, type, alvorlighedsgrad og håndtering**

Resultatet kan godt indeholde markeringer af et bredt omfang, med lav alvorlighedsgrad, og samtidig **enkeltstående alvorlige hændelser**

Er **identifikation** af enkeltstående hændelser umiddelbart mulig, så kan de adresseres

Hvis der er indikationer på et bredt omfang, med lav alvorlighedsgrad, bør man kigge på **kulturen på arbejdspladsen**

Mulig håndtering af konkrete sager



Mæglende samtaler mellem parterne



Adfærdskoorrigerende samtaler



Advarsel - mundtlig hhv. skriftlig



Afskedigelse eller bortvisning



Andet?

Dilemmaer

Hensynet til diskretion ift. krænkeren vs. hensynet til den krænkedes 'retsfølelse'?

Hvordan påvirker vores håndtering af konkrete sager kulturen på arbejdspladsen?

Den ramte: Undgå dobbelt krænkelse



LYT LYT LYT



Anerkend oplevelsen - uden nødvendigvis at give ret



Vær opmærksom på dine egne (måske ubevidste)
forudantagelser

Den anklagede: Ofte to sider af samme sag



Udvis diskretion, husk din neutralitet - men tag sagen alvorligt



Gør den/de ansvarlige opmærksomme på behov for dialog/håndtering

Hold fast!



Aftal hvad der skal gøres efter den første kontakt



Sørg for mest muligt transparens i hvem der gør hvad, hvornår og hvorfor...



Følg op over tid, for at se om håndteringen har den ønskede effekt

Hvordan forebygger vi fremadrettet

Forebyggende fokusområder

Fokus på kulturen

Klare retningslinjer

Tydlig og konsekvent opfølgning og reaktion

Det er et fælles projekt

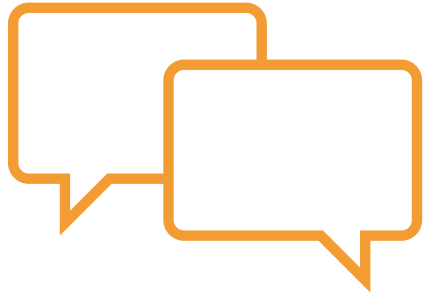


Hvilken kultur skal vi stræbe efter

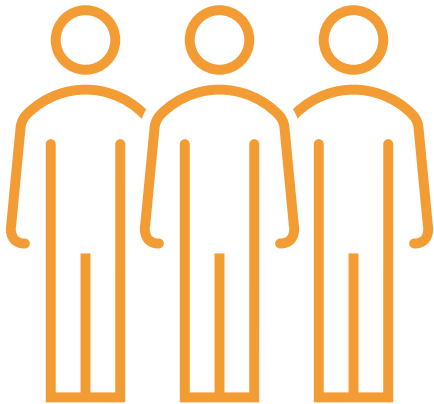
En kultur præget af høj **psykologisk tryghed** der giver mulighed for at lære af de hændelser, der har været - og som sandsynligvis kommer i fremtiden - ligesom den giver mulighed for at sige fra, på egne og andres vegne.

Psykologisk tryghed er **forestillingen om**, at man er fri til at dele sine ideer, fejl og kritik, **uden frygten for** at blive straffet eller ydmyget for sine udtalelser.

Hvordan skaber vi psykologisk tryghed



At opbygge en kultur præget af høj psykologisk tryghed starter paradoksalt med at være **åben og eksplicit om de udfordringer**, der ligger foran os



For det andet skal organisationen være **proaktiv i at invitere input og feedback**. Der skal være både mulighed for - og tid til åben dialog om emnet i de rette fora

Alle input og historier bør mødes med **anerkendelse og oprigtig nysgerrighed** efter at lære - ikke med afvisning eller forsvar

Brug IGLO-modellen til forebyggende indsatser

- I Individet** skal være opmærksom på egne grænser og respektere andres - og om nødvendigt søge hjælp hos (nærmeste) leder, TR, HR eller AMR
- G Gruppen** skal skabe gode normer for ordentlig adfærd og omgangstone - og gribe ind, hvis nogen I eller udenfor gruppen udsættes for seksuel chikane/krænkelser (også selvom jeg ikke selv ville føle mig krænket...)
- L Ledelsen** skal gå forrest og være rollemodeller for god tone og ordentlig adfærd. Det skal meldes klart ud, at seksuel chikane er uacceptabel, og ledelsen har ansvar for at sikre at 'sager' håndteres. Ledelsen skal også sikre forebyggende indsatser, fx fokus på psykologisk tryghed
- O Organisationen** skal udarbejde klare retningslinjer, som definerer krænkende handlinger og beskriver procedurer for håndtering og forebyggelse. Sørge for relevant uddannelse af nøglepersoner fx ledere, HR, TR og AMR

Politikker og retningslinjer

Politikker og retningslinjer er det formelle grundlag for arbejdet med at forebygge, håndtere og bekæmpe krænkende handlinger af seksuel karakter

Politikker og retningslinjerne skal slå fast, at det er den krænkedes opfattelse af handlingen, der definerer, hvorvidt der er tale om netop krænkende handlinger. Men også om hvilke sanktioner, der evt. vil blive taget mod krænkerne

Klare politikker og retningslinjer skaber ro og klarhed både for dem, der udsættes for handlingerne; for dem der er vidne til det og for dem, der er usikre på, hvor grænsen går



Beredskabsplan

En god beredskabsplan sikrer, at alle ved, hvad de kan og skal gøre, hvis der sker krænkende handlinger af seksuel karakter på arbejdspladsen

Beredskabsplanen skal både være målrettet den krænkede, vidner, AMR'er og ledere

Det gælder såvel den umiddelbare hjælp og støtte, når krænkelsen lige er sket, og det gælder den langsigtede hjælp, fx i form af mægling eller psykologsamtaler. Hvis man, som krænket medarbejder eller vidne til krænkelser, kender planerne og føler, at ens henvendelser tages alvorligt, er det lettere at bryde tabuerne og stå frem



Jeres politik og beredskabsplan

Har I klare politikker og beredskabsplaner i forhold til uønsket seksuel opmærksomhed?

Ved du præcis, hvad du som leder eller AMR skal gøre, hvis du er/bliver opmærksom på en situation med uønsket seksuel opmærksomhed?

Anbefalede indsatser og konkrete tiltag

- At arbejde med den psykologiske tryghed på alle niveauer i organisationen
- Dialog om krænkende handlinger i hele organisationen - på baggrund af fælles viden om emnet
- Afklare roller og forventninger ift. forebyggelse og håndtering af seksuelle krænkelser på alle niveauer af organisationen
- Procedure for håndtering af fremtidige 'sager'
- Opkvalificering af leder, TR og AMR i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger (af seksuel karakter) - Beredskabsplaner
- Fokus på instruktion og oplæring af nye ansatte

Opsamlende om forebyggelse



Der er ingen 'quick fix', hvis vi vil ændre på arbejdspladskulturen



Kulturændring tager tid, kræver vedvarende fokus og involvering af hele organisationen. Alle skal bidrage!



Mod, sårbarhed og nysgerrighed er nødvendige. I processen bliver problemerne 'synlige' for organisationen og evt. for omgivelserne - det skal vi tåle!

Gode værktøjer til at sætte gang i dialogen

Grib ind - Godt kollegaskab uden mobning

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/mobning/grib-ind-godt-kollegaskab-uden-mobning>

Hvor går grænsen?

<https://www.bfa-i.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/kampagne-hvor-gaar-graensen>

<https://bfa-service.dk/sexchikane>

Spørgsmål

www.CRECEA.dk | 70 10 86 00



Tak for i dag!

www.CRECEA.dk | 70 10 86 00

