

# Seksuel chikane

Tal om grænser og kultur for at  
forebygge og håndtere seksuel chikane



## Formålet med kurset

### Du vil få:

- Vigtig basisviden om seksuel chikane
- Værktøjer til, hvordan du kan forebygge og håndtere seksuel chikane

### Emner, der vil blive gennemgået:

- Hvad seksuel chikane er, og hvem der er mest udsat
- Hvordan du kan få øje på en seksuel chikane sag
- Vigtige tips til, hvad der er godt og mindre godt at sige/gøre, når du skal have den svære samtale
- Hvordan seksuel chikane kan forebygges på arbejdspladsen ved at øve sig i at tale om grænser og kultur  
– og hvordan du kan facilitere denne samtale

### **Til slut: en quiz!**

### Etablering af kursets formål:

Formålet med kurset er at give et indblik i, hvad seksuel chikane egentlig er for en størrelse: Hvordan seksuel chikane defineres; hvem der ofte udsættes for seksuel chikane; hvordan en person udsat for seksuel chikane ofte reagerer; hvordan man kan tale om seksuel chikane med en, der (måske) har været udsat for det; hvad der er godt at sige og mindre godt at sige i den situation, og hvorfor dét at øve sig i at tale om grænser og kultur på arbejdspladsen er vigtigt, hvis man ønsker at forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen.

Denne viden er nødvendig at have, hvis man ønsker at håndtere emnet seksuel chikane professionelt, og hvis man ønsker at forebygge seksuel chikane effektivt.

Og for det andet, så er formålet med kurset også at give nogle konkrete værktøjer til, hvordan man både kan forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen på et oplyst grundlag.

Til sidst vil der være en quiz, så vi kan se, hvad I har lært i løbet af kurset.

## Hvad er seksuel chikane?

### Tre typer:

- Fysisk (berøring)
- Verbal (sexistiske/seksuelle "jokes" kommentarer, samtaler)
- Ikke-verbal (seksuelle plakater/videoer, at blive "nedstirret")

### Hvem?

- Mest: unge kvinder og LGBT+ personer uden magt
- Køn <> alder <> magt

### Person- og miljørette seksuel chikane

- Er den seksuelle chikane rettet mod en/flere specifikke person/er?
- Er der en generelt seksualiseret og chikanerende omgangstone på arbejdspladsen?



Seksuel chikane kan opdeles i tre forskellige slags: fysisk, verbal og ikke-verbal seksuel chikane.

- 1) Fysisk seksuel chikane er når nogen oplever uønsket berøring.
- 2) Verbal seksuel chikane kan være alt fra uønskede samtaler om sex, krop og andre private/ubehagelige emner, til sexistiske eller seksuelle "jokes", til kommentarer om ens krop, sexliv, udseende osv.
- 3) Ikke-verbal seksuel chikane er f.eks. hvis nogen oplever at blive nedstirret, eller hvis der på den ene eller anden måde bliver vist eksplicitte seksuelle billeder/videoer osv. på arbejdspladsen.

Hvis man på en arbejdsplads har identificeret et problem med seksuel chikane kan det være en god ide at differentiere mellem person- og miljørettet seksuel chikane.

Personrettet seksuel chikane er seksuel chikane, der er rettet mod en specifik person, hvor miljørette seksuel chikane ikke er rettet mod en specifik person. I stedet handler den miljørettede seksuelle chikane om, at en person kan opleve sig seksuel chikaneret, hvis der f.eks. hænger seksuelle plakater på væggene, eller hvis "tonen" eller sproget på arbejdspladsen generelt er seksualiseret.

Grunden til, at det kan være en god ide at differentiere mellem, om det er person- eller miljørettet seksuel chikane, der er problemet (eller begge dele), er at løsningen til de to udfordringer **kan** være forskellig.

Spørg f.eks.: Er der generelt en seksuel eller grænseoverskridende kultur, eller er problemet snarere, at der er én eller få ansatte, der ikke forstår, hvordan man opfører sig på en arbejdsplads? Ud fra hvordan dette spørgsmål besvares kan løsningerne se forskellige ud.

Studier viser, at unge kvinder eller LGBT+ personer uden særlig meget magt i en virksomhed eller i en jobsituation har størst risiko for at blive udsat for seksuel chikane. Men hvem der generelt er mest udsatte for seksuel chikane kan forstås ud fra tre ord eller faktorer: Køn – alder – magt. Det er de tre faktorer, der til sammen bestemmer, hvor stor risiko en person er i mht. at blive udsat for seksuel chikane. Magt i denne sammenhæng kan betyde mange ting: det kan være en ansats status og formelle magt i en virksomhed, det kan være mere uformel magt (f.eks. at en person er vellidt, respekteret, bliver set op til, har meget erfaring, har været ansat længe). Men magt kan også handle om hvilken grad af jobsikkerhed, hvilken løn, eller fagforeningstilknytning en ansat har. F.eks. er kvinder, der arbejder i et lavtlønnet job, som har en lav grad af jobsikkerhed og som måske ikke er medlem af en fagforening, særligt sårbare overfor at blive udsat for seksuel chikane. For i denne situation har kvinden meget få muligheder for at komme væk fra den seksuelt chikanerende arbejdsplads, og ofte få muligheder for at sige fra eller søge hjælp.

At forstå seksuel chikane igennem denne trefoldige linse – køn, alder og magt – betyder således også, at den kvindelige direktør med en masse magt måske ikke vil blive tænkt som en, der har en øget risiko for at blive udsat for seksuel chikane. Men pga. hendes køn er det ikke utænkeligt, at hun vil opleve seksuel chikane fra sine mandlige underordnede.

Studier har også vist, at homoseksuelle mænd også har en forøget risiko for at blive udsat for seksuel chikane. Og generelt kan det siges, at LGBTQ+ personer – personer, der bryder med samfundets ciskønnede og heteroseksuelle normer – også er i større risiko for at blive seksuelt chikanerede. (Personer der bryder samfundets ciskønnede norm er f.eks. transpersoner eller ikke-binære personer, som hverken identificerer sig som udelukkende "mand" eller "kvinde").

Og selvom det er meget mere usandsynligt, at den heteroseksuelle, magtfulde, erfarne mandlige direktør bliver udsat for seksuel chikane, så er det selvfølgelig muligt – det sker bare statistisk set meget sjældnere end for den unge, kvindelige og mindre magtfulde medarbejder eller end for den kvindelige direktør.

## Hvordan du kan få øje på en seksuel chikane sag

### Et ikke særlig sandsynligt scenarie:

- "Hej. Jeg har et problem: Jeg er blevet udsat for seksuel chikane, og jeg vil gerne have noget hjælp."

### Hvorfor denne reaktion?

### Et mere sandsynligt scenarie:

- Mere "tilfældige" eller banale spørgsmål (om lønseddel, ferie, arbejdsopgave)
- Langsom til at fortælle/åbne op
- Underspiller hvad der er sket
- Frygt for ikke at blive troet på



Det er vigtigt at vide, at det er relativt usandsynligt, at en ansat kommer op til sin tillidsvalgte, kollega eller chef og siger noget i retning af: "Jeg har et problem: Jeg er blevet udsat for seksuel chikane og jeg vil gerne have noget hjælp." Idealet er selvfølgelig, at en arbejdsplads har gjort så meget arbejde omkring seksuel chikane, grænser og kultur, at 1) en medarbejder med det samme erkender, at det der ubehagelige, der skete, var seksuel chikane; 2) at medarbejderen ved præcis hvor i virksomheden han/hun/de skal søge hjælp; 3) og at personen ikke føler skam over at forstå sig selv som et offer for seksuel chikane og 4) at personen derfor frit kan tale om sine oplevelser og stoler på, at han/hun/de vil blive mødt med respekt, forståelse og støtte.

Men – dette ideal er desværre langt væk fra realiteten.

Det er afgørende at vide, at seksuel chikane – fordi det er forbundet med kroppen, seksualitet og følelser af skam og skyld – er et meget tabuiseret emne for de fleste at tale om. Især i en arbejdssammenhæng. Og det er grunden til at de fleste, der har været udsat for seksuel chikane, ikke bare kommer og fortæller, hvad der er sket. Det faktum, at seksuel chikane er et tabuiseret emnet påvirker i høj grad, *hvordan* mennesker ofte får åbnet op og fortalt om deres oplevelser.

En andel af dem, der er blevet udsat for seksuel chikane fortæller aldrig nogen om deres oplevelser. Personen er måske i tvivl om, hvorvidt hun/han/de har gjort noget forkert, eller om de på nogen måde er "kommet til" at invitere til seksuel opmærksomhed. Eller måske hun/han/de er bange for, hvad der vil ske, hvis hun/han/de fortæller om sine oplevelser. Eller måske er hun/han/de for pinligt berørte over at fortælle, hvad der er sket. Og hvis der ikke er nogle beviser eller vidner, eller f.eks. hvis chikanøren er en vellidt kollega eller chef, så føles det måske alt for risikabelt eller ubehageligt at fortælle om chikanen til nogen – ofte af frygt for ikke at blive troet på.

Men de personer, der faktisk forsøger at fortælle om deres oplevelser med at blive udsat for seksuel chikane, gør det ofte på en meget stilfærdig måde. Ofte vil den person, der er blevet udsat for seksuel chikane kontakte en kollega, chef eller tillidsrepræsentant med et spørgsmål eller henvendelse, som umiddelbart virker helt banalt – eller måske en smule tilfældigt eller underligt. F.eks. spørgsmål om ferie, en lønseddel, eller arbejdsopgaver. Hvis du oplever, at en kollega f.eks. kommer til dig med et spørgsmål, som du synes virker lidt småt, lidt ligegyldigt eller at svaret virker indlysende, så kan det godt være et tegn på, at personen prøver at tage sig mod til at tale med dig om noget svært – men at personen bare ikke ved, hvordan han/hun/de skal få startet samtalen. Denne slags situation kræver, at den tillidsvalgte kan læse mellem linjerne og fornemme, når der er lidt mere på færde end det, der egentlig bliver sagt. Hvis du får en mavefornemmelse omkring, at en person, der henvender sig til dig, måske gerne vil tale om noget andet end det, de først fortæller, så spørg: Er alt okay? Er der noget andet, du gerne vil tale om?

Forsikre personen om, at du gerne vil lytte, og at det, der bliver sagt imellem jer, ikke komme videre – og at alle problemer eller emner er okay at bringe op.

Selv hvis en person kontakter dig og formår at fortælle, at hun/han/de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og at de gerne vil tale om det – selv da vil personen ofte være langsom til at fortælle alle detaljerne og til at forklare, hvad der virkelig skete. Mennesker, der har været udsat for seksuel chikane underdriver ofte, hvad der er sket, fordi det er ubehageligt at tale om og/eller, fordi personen gerne vil være sikker på, at det er et trygt rum at fortælle i og at de bliver taget seriøst osv.

Af den grund kræver sådanne samtaler ofte rigtig god tid, og at du som modtager lytter mere, end du taler. Lad vær med at skynde på personen for at få ham/hende/dem til at fortælle, hvad der er sket. Forsikre dem om, at det er vigtigt, at de fortæller det hele, og at du tror op hende/ham/dem – og giv dem så god tid til at fortælle.

## Den svære samtale: Hvad du bør gøre – og hvad du *ikke* bør gøre

### Sig ikke:

- "Har du været udsat for **seksuel chikane**?"
- "Er du **sikker** på, at vedkommende mente det på den måde?"
- "Tror du måske vedkommende **troede du var med på den**?"
- "Hvorfor sagde du ikke **fra**?"

### Sig:

- "Er der nogen, der har gjort **noget, du synes var ubehageligt/ikke kunne lide**?"
- "Det er **din oplevelse, der betyder noget**, ikke vedkommendes intention"
- "Det er **ikke din skyld**. Du har ikke gjort noget forkert"

Men vigtigst: Skab tillid og vær ikke bange for at spørge!



Alle mennesker er forskellige. Men der er nogle generelle tips til, hvad der er og ikke er en god ide at sige og gøre, hvis du taler med én, du tror eller ved har været udsat for seksuel chikane.

Det er generelt ikke en god ide at spørge direkte "Har du været udsat for seksuel chikane?" hvis du taler med en, der er ved at fortælle om noget, der kunne lyde som seksuel chikane, eller hvis du mistænker, at en person har været udsat for det. Grunden til det er, at næsten ingen – selv hvis de **har** været udsat for seksuel chikane – identificerer sig selv som "et offer for seksuel chikane". Selve begrebet "seksuel chikane" er en smule abstrakt og generelt et ord, som meget få identificerer sig med. Derudover er begrebet også fyldt med en masse tabu og mange bliver næsten pinligt berørte eller ubehageligt til mode bare af at høre ordet "seksuel chikane". Af den grund er det ikke en god samtale-starter at bruge det ord. Først når du har haft en stille, rolig og tillidsfuld samtale, hvor du har hørt hvad der er sket, og du fornemmer at personen er klar til det, så kan du begynde lige så stille at åbne op for, at det, du har hørt, det lyder som eller er seksuel chikane.

Hvis personen, du taler med, bekræfter, at han/hun/de har været udsat for noget ubehageligt, er det vigtigt at huske ikke at sige noget, der kan aktivere en følelse af

skyld eller skam i personen.

For mange af dem, der har været udsat for seksuel chikane føler allerede skyld og skam. Mange kæmper med tanker om, hvorvidt de selv gjorde noget, som signalerede, at de gerne ville, hvorfor de ikke fik sagt fra – og mange føler også generelt skam over at være blevet sat i en seksualiseret situation, de ikke selv ønskede. Derfor er der en stor sandsynlighed for, at personen du taler med allerede kæmper med følelser af skyld og skam. Derfor er det vigtigt aldrig at sige noget a la: ”Er du sikker på han/hun mente det på den måde?” eller ”Er det muligt, at han/hun måske troede du var med på den?” eller ”hvorfor sagde du ikke fra?”. For det første er alle disse spørgsmål helt irrelevante i samtalen med en person, der er mærket af en ubehagelig oplevelse. Og for det andet kan de aktivere både skyld og skam, som mange ofre/overlevende for seksuel chikane kæmper med efterfølgende.

Lad os gå over det, du altid bør sige, når du taler med en, du mistænker har været udsat for seksuel chikane, eller én, der har bekræftet, at det er tilfældet:

For det første, husk altid at understreg, at intet at det, personen har oplevet var deres skyld, at de ikke kunne gøre noget til eller fra og at de ikke har fortjent det.

Derudover er det vigtigt ikke at fokusere for meget på, at man skal sige fra, hvis man bliver udsat for seksuel chikane. Hvis en person har lyst til det eller føler det er sikkert/muligt at sige fra, så er det selvfølgelig helt i orden og godt at gøre det. Men det bør ikke være et krav eller noget, der forventes. Mange mennesker fryser, når de bliver udsat for seksuel chikane og er ikke i stand til at agere. Andre frygter at det at sige fra kan få konsekvenser – for deres job, socialt på arbejdspladsen eller noget tredje. Og andre er bare ikke komfortable med at sige fra. Og selv hvis man siger fra overfor seksuel chikane, så er det langt fra altid, at det hjælper. Det handler om at flytte fokus væk fra den, der bliver udsat for seksuel chikane – hvad person bør gøre, ikke bør gøre, er skyld i osv. – og over på den person, der chikanerer. Fokuser kun på at få den chikanerede til at fortælle om sine oplevelser, følelser og tanker.

I den svære samtale er det også nødvendigt at kunne skabe tillid mellem dig og den person, der har været udsat for seksuel chikane. Uden tillid er det ikke muligt at få skabt det rum, der er nødvendigt for at få en samtale om, hvad det er personen har oplevet, så personen kan få noget hjælp. Og alle disse tips til, hvad det er vigtigt at huske og sige, og hvad der er mindre godt at sige, er alt sammen med til at skabe den nødvendige tillid.

Og sidst men ikke mindst: Spørg! Selvom der er ting, der er gode og mindre gode at sige, så er det vigtigt ikke at blive så bange for at sige noget forkert, at man ender med slet ikke at tage samtalen eller spørge ind til en person, man mistænker har været udsat for seksuel chikane. At give en person, der har været udsat for seksuel



chikane muligheden for at fortælle om sine oplevelser kan have en kæmpe betydning for, hvor godt denne person får tackle det, hun/han/de har været ude for.

En ting, der er vigtig at tage med herfra, er, at det betyder noget, hvordan vi taler om seksuel chikane. Både med hinanden, men særligt med personer, der har været udsat for seksuel chikane. Så både i håndteringen af en sag – i den konkrete samtale med en person, der har oplevet seksuel chikane – og i forebyggelsesarbejdet er det vigtigt at have fokus på sit sprog og sine valg af ord.

## Tal om grænser og kultur. Men hvorfor og hvordan?

Samtaler mellem kollegaer om grænser og hvilken slags arbejdspladskultur I ønsker, er helt essentielt, hvis målet er en seksuel chikane-fri arbejdsplads

Øvelse: Skriv følgende ned:

- Fem måder denne slags samtaler kan blive startet
- Fem spørgsmål, som du tror kunne starte en samtale om grænser og kultur

Disse samtaler:

- Minder alle om at være mere opmærksomme på, at alle har forskellige grænser
- Træner alle i at være klare omkring og at kommunikere egne grænser.
- Jo flere samtaler, jo bedre. (Træn, træn, træn!)



En af nøglerne til en seksuel chikane-fri arbejdsplads er at starte – og at blive ved med at have – samtaler med sine kollegaer omkring, hvad det er for en slags arbejdspladskultur, man ønsker: Hvilken slags opførsel og sprog er i orden? Hvad er over stregen? Hvor er gråzonerne?

Intentionen med at begynde at tale om disse spørgsmål er ikke i første omgang at tale direkte om seksuel chikane. Grunden til det er, at for at kunne have en åben, tryk og konstruktiv samtale om seksuel chikane, så er det et nødvendigt første skridt, at man har haft træning og øvelse i at tale om kultur og grænser. For hvis ansatte på en arbejdsplads ikke er vant til at udtrykke egne, at være opmærksomme andres grænser og at tale arbejdspladskultur generelt, så vil det med meget stor sandsynlighed ikke være muligt at have respektfulde og konstruktive samtaler om seksuel chikane, som er et utrolig svært emne at tale om.

Og derudover er disse samtaler også i sig selv forebyggende for seksuel chikane – også selvom man ikke direkte taler om seksuel chikane, for når alle bliver bedre til at udtrykke deres egne grænser og behov og at respektere og være opmærksomme på andres, så skaber det en særlig kultur omkring, hvordan omgås hinanden. Når sådan en kultur skabes, så vil det også føre til, at alle i højere grad vil acceptere – både ved i sig selv og overfor hinanden – at hvis noget ikke *føles* okay, så er det ikke okay. Og det

gælder selvfølgelig også uønsket seksuel opmærksomhed. Derudover vil det sandsynligvis også føles lidt mere trygt og mindre farligt at søge hjælp, hvis man har været udsat for seksuel chikane, hvis på arbejdspladsen har skabt en kultur omkring, at alles grænser skal respekteres og at alle grænser er forskellige.

Derfor er denne slags samtaler med til at forebygge seksuel chikane, selvom de ikke direkte handler om seksuel chikane (nødvendigvis).

En af de vigtigste ting omkring disse samtaler om kultur og grænser er, at samtalerne skal tages igen og igen og igen. Det er helt essentielt at blive ved med at have disse samtaler. For så snart samtalerne stopper, så betyder det, at kulturen vil begynde at ændre sig lige så stille. Så jo oftere disse samtaler forekommer, jo bedre. For hver gang man på en arbejdsplads taler om disse ting, bliver alle mindet om, at egne og andres grænser skal respekteres.

For at samle op:

Målet for denne slags samtaler er ikke, at alle på en arbejdsplads skal blive enige om helt præcis hvad der er og ikke er okay at sige og gøre – eller at alle arbejdspladser skal komme frem til de samme værdier eller måder at begå sig overfor hinanden på. Selvfølgelig er det vigtigt, at man på enhver arbejdsplads har nogle overordnede værdier, som man bliver enige om, og som man arbejder aktivt for at kultivere, men målet med disse samtaler er i højere at øve sig i at have disse samtaler, end det er at komme frem til en meget specifik konklusion eller meget specifikke, snævre regler for opførsel. Dét at øve sig i at tale om grænser og kultur er det vigtigste.

### **Øvelse.**

Nu vil jeg gerne bede jer alle hver især at tænke over fem måder, hvor denne slags samtale kan blive startet på en god måde. For samtaler om kultur og grænser er sjældent noget, man spontant kommer ind på over frokosten, så denne slags samtaler skal skabes på en måde. Så skriv fem forskellige ideer ned til, hvordan du synes disse samtaler kunne startes på din arbejdsplads.

Derudover vil jeg gerne bede jer om at skrive fem spørgsmål ned, som kunne starte denne slags samtaler på en god måde.

[Efter 10 minutter – eller den tid deltagerne behøver til denne øvelse – så bed alle om at læse højt, hvad de har skrevet ned til. Tag én øvelse ad gangen. Efter alle har læst op, hvad de har skrevet, læg gerne op til en snak om, hvorfor de har skrevet om de har; tanker, refleksioner osv. Få deltagerne på banen.

Skriv gerne alle ideerne ned i et dokument, som så efterfølgende kan sendes til deltagerne, så de får nogle konkrete ideer til, hvordan de selv kan starte disse slags samtaler på deres arbejdsplads]

## Flere ideer

### Ideer til, hvordan samtaler om kultur og grænser kan startes:

- Arranger et møde efter arbejde, hvor emnet er "grænser og arbejdskultur"
- Få din chef til at nævne/gentage, hvilken kultur I arbejder frem imod at skabe før sommerfester, julefrokoster osv.
- Skriv i det interne nyhedsbrev om de værdier, I er blevet enige om, at I som arbejdsplads vil efterleve
- Hæng plakater op med citater, som minder alle om, hvilken kultur I ønsker

### Eksempler på spørgsmål:

- "Hvilken slags humor kan vi godt lide?"
- "Krammer vi hinanden? I hvilke situationer? Hvem/hvem ikke?"
- "Hvordan giver vi hinanden komplimenter?"
- "Hvordan fortæller vi en anden, hvis personen har overskridt en grænse?"
- "Hvordan håndtere og taler vi om uenigheder?"



Her er lidt flere ideer til, hvordan man kan starte sådan nogle samtaler om kultur og grænser:

- Arranger et møde efter arbejde, hvor emnet er "grænser og arbejdskultur"
- Få din chef til at nævne/gentage, hvilken kultur I arbejder frem imod at skabe før sommerfester, julefrokoster osv.
- Skriv i det interne nyhedsbrev om de værdier, I er blevet enige om, at I som arbejdsplads vil efterleve
- Hæng plakater op med citater, som minder alle om, hvilken kultur I ønsker

Generelt er det ikke er en god ide at invitere til "et møde om seksuel chikane". Det at bruge selve begrebet "seksuel chikane" kan nemlig tit få folk til at lukke lidt ned, og ordet i sig selv inspirerer ofte ikke til åbne, undersøgende samtaler. Særligt ikke, hvis man på en arbejdsplads ikke er vant til at tale om grænser og kultur med hinanden. Jo mere vant til det man bliver, jo nemmere vil det sandsynligvis være at invitere til "møde om seksuel chikane". I stedet, inviter til "møde om hvilken slags arbejdspladskultur, vi ønsker". Tal om sprog, humor, grænser, kultur osv. Hvis dette er overskriften for mødet, så er det langt mere sandsynligt, at folk vil møde op og have lyst til at deltage. Og hvis man så fornemmer, at folk er klar til det, kunne man til slut i sådan et møde – hvis der har være en god, tryk dialog – åbne mere direkte op for

emnet "seksuel chikane".

Her er nogle eksempler på spørgsmål, man kunne tage op og tale om:

- "Hvilken slags humor kan vi godt lide?"
- "Krammer vi hinanden? I hvilke situationer? Hvem/hvem ikke?"
- "Hvordan giver vi hinanden komplimenter?"
- "Hvordan fortæller vi en anden, hvis personen har overskridt en grænse?"
- "Hvordan håndtere og taler vi om uenigheder?"

## Skab en politik om seksuel chikane

### Bør som minimum indeholde:

- Hvad seksuel chikane er
- Nul-tolerance
- Hvilken opførsel/sprog/humor/berøring/stemning osv., der er uacceptabel
- At seksuel chikane defineres af *oplevelse*, ikke *intention*
- Hvad andenhånds seksuel chikane er, og at ofre for dette også er dækket af denne politik
- Hvem i virksomheden, der kan kontaktes
- Konsekvenser for at udøve seksuel chikane
- Mulighed for anonymitet



En mere formel, men også utrolig vigtig, måde at skabe og sikre den arbejdspladskultur, man ønsker, er at formulere en detaljeret politik om seksuel chikane – jo flere detaljer, jo bedre. Dette er meget vigtigt, fordi en politik gør det helt tydeligt, hvad der forventes af alle ansatte og en politik skaber en standard for, hvordan man forventes at opføre sig overfor hinanden.

En politik kan i sig selv have en forebyggende effekt – især hvis den ikke bare bliver gemt væk i et støvet hjørne. Det er en god ide, at alle ansatte i starten af deres opstartsperiode skal læse politikken eller får den fremlagt, så man sikrer sig, at alle kender til den. Derudover er det vigtigt at gøre opmærksom på den – hvad der står i den og hvorfor – så tit som muligt.

Her er der en liste over de vigtigste punkter en politik om seksuel chikane bør indeholde:

- Hvad seksuel chikane er – helt konkret. Det er vigtigt at sikre sig, at der ikke er nogen tvivl om, hvad der menes med "seksuel chikane" sådan at hver ansat ved hvilken opførsel, der er okay, og hvilken opførsel der ikke er okay.

- At der er nul-tolerance, når det kommer til seksuel chikane. Dette betyder ikke nødvendigvis, at enhver forseelse automatisk betyder en fyreseddel. Dette punkt handler blot om at sende et helt klart signal om, at seksuel chikane under ingen omstændigheder er i orden.
- Derudover er det vigtigt at beskrive, hvilken slags opførsel, sprog, humor, berøring, stemning osv., der er uacceptabel. Dette er igen for at gøre det meget abstrakte begreb "seksuel chikane" mere konkret, så alle har en klar ide om, hvad det egentlig er og betyder. Derfor er det en god ide at beskrive nogle eksempler på opførsel, humor, sprog osv., som ikke er acceptabel.
- Det næste punkt handler om oplevelse og intention, og hvordan seksuel chikane defineres: Altså, hvad der gør at noget er eller ikke er seksuel chikane. Og i denne forbindelse er det helt essentielt at gøre det helt tydeligt, at seksuel chikane er defineret af *oplevelse* og ikke af *intention*. Dette betyder, at hvis nogen oplever sig seksuelt chikaneret, så er det, der er sket, per definition seksuel chikane. Hvilken intention personen, der gjorde eller sagde noget, der blevet oplevet som grænseoverskridende, er derfor ikke relevant, når det kommer til at definere: Er dette eller er dette ikke seksuel chikane? At personen, der var årsag til den seksuelle chikane, ikke mente noget og beklager og fortryder det, han/hun sagde eller gjorde, er selvfølgelig relevant, når der skal findes en løsning – for hvis intentionen ikke var dårlig, så er det sandsynligvis nemmere at få denne person til at indse, hvilke forandringer der er nødvendigt for ham/hende at gøre. Men for definitionen af hvad der er eller ikke er seksuel chikane er intention ikke relevant.
- Skriv også i politikken, at personer udsat for andenhånds seksuel chikane også er dækket af denne politik, og at andenhånds seksuel chikane heller ikke er accepteret. Andenhånds seksuel chikane er, når en person, der forsøger at støtte eller hjælpe én, der er udsat for seksuel chikane – f.eks. ved at gribe ind i en konkret situation, der ikke virker okay; ved at hjælpe en person med at komme ovenpå igen efter oplevelser med seksuel chikane eller lignende – selv bliver udsat for chikane. Det kan enten være, at den person der har støttet og hjulpet selv bliver et mål for den, der chikanerer – enten ved at blive udsat for seksuel chikane selv, blive mobbet, eller chikaneret på anden vis. At nogle chikanører udsætter andre for andenhånds seksuel chikane er ofte en taktik, de bruger for at forsøge at skabe en tavshedskultur, hvor ingen tør sige fra eller gøre noget, hvis de selv eller andre udsættes for seksuel chikane. Og derfor er det vigtigt at en politik også omfatter andenhånds seksuel chikane.
- Derudover er det også vigtigt at gøre det helt tydeligt hvem i virksomheden – helst mere end én person – som man kan kontakte, hvis man selv har været udsat for seksuel chikane, eller hvis man har været vidne til seksuel chikane. Det er vigtigt at

have et systemer for, hvordan man i en virksomhed vil håndtere seksuel chikane: Hvem der kan kontaktes, hvad denne person er forpligtet til at gøre osv. Der skal være en hel manual for, hvordan seksuel chikane håndteres, sådan at man ikke risikerer, at en sag bliver glemt eller ikke bliver løst ordenligt, fordi der ikke er styr på alle led i kæden og hvem, der har hvilke ansvar og forpligtelser.

- Så er det også vigtigt at skrive, *at* der vil være konsekvenser, hvis man udøver seksuel chikane, eller at skrive *hvilke* konsekvenser, der vil være. Nogle virksomheder vil ikke skrive for specifikt, hvilke konsekvenser der er i politikken, fordi de gerne vil bedømme hver sag individuelt, men det er vigtigt at skrive, som minimum, *at* der vil være konsekvenser.
- Som det sidste punkt er det også vigtigt at skrive, at man kan tale anonymt om chikanen; altså at det ikke behøver at blive registreret et sted, hvem der kommer og fortæller om oplevelser med seksuel chikane, hvis ikke personen ønsker at få det registreret. Dette er vigtigt, for mange ønsker enten aldrig at gå videre med det, eller så søger de ikke hjælp af frygt for at det så betyder, at deres oplevelser skal gøres offentligt kendte i virksomheden i en eller anden grad. Løfter om anonymitet, hvis det er det man foretrækker, er tit vigtigt for overhovedet at få folk til at komme og fortælle om deres oplevelser.



Quiz-tid: Hvad har du lært i dag?



Nu er det tid til en quiz, hvor I så godt I kan, skal besvare seks spørgsmål for at se, hvor mange af kursets læringer, der har sat sig fast. Det er ikke multiple choice, så I skal bare svare så godt I kan ud fra det, I kan huske. Når I alle har skrevet de svar ned, I mener er rigtige, så gennemgår vi jeres svar hver især og taler om dem.

## Quiz

1. Hvilke tre faktorer fortæller noget om, hvem der er mest i risiko for at blive udsat for seksuel chikane?
2. Hvilke ord/sætninger er/er ikke en god ide at bruge, hvis du taler med en, du mistænker har været udsat for seksuel chikane?
3. Hvad er vigtigt at sige til en, som *har* fortalt dig, at hun/han/de har været udsat for seksuel chikane?
4. Hvad er vigtigt *ikke* at sige til en, som har fortalt dig, at hun/han/de har været udsat for seksuel chikane?
5. Hvad betyder mest: Oplevelse eller intention, når det kommer til at definere, hvad der er/ikke er seksuel chikane? Hvorfor?
6. Hvorfor er samtaler om grænser og kultur vigtige, hvis man gerne vil håndtere og forebygge seksuel chikane?

Svar:

1. Køn – alder – magt
2. Spørg ikke direkte "Har du været udsat for seksuel chikane?" Spørg mere indirekte, mere diskret, uden at bruge selve ordet "seksuel chikane"
3. Lad personen vide, at personens *oplevelse* er det der betyder noget, ikke hvilken intention chikanøren havde. Sig, at personen ikke har gjort noget forkert, og at de på ingen måde selv har ansvar for eller er skyld i det, de har oplevet.
4. Det er vigtigt ikke at sige noget, som af ofret kan tolkes som om, at personen selv var skyld i chikanen eller på nogen måde signalerede, at de gerne ville have seksuel opmærksomhed. Det er også vigtigt ikke at fokusere på, eller spørge ind til, hvorfor personen ikke sagde fra – for det er helt irrelevant at fokusere på. Sig heller ikke noget om, at chikanøren sikkert ikke mente noget ondt med det. Igen, intention er ikke relevant.
5. En persons oplevelse af at blive chikaneret er det, der definerer, om noget er seksuel chikane – ikke chikanørens intention.
6. Disse slags samtaler hjælper alle til at blive mere opmærksomme på egne og andres grænser, og det træner også alle på arbejdspladsen i at kommunikere på en god måde med hinanden om disse grænser. Disse samtaler er nødvendige at

træne og været vant til at have, før at man kan skabe en tryk og åben dialog om seksuel chikane og for man kan skabe et seksuelt chikane-frit arbejdsmiljø.