

Seksuel chikane – det koster!



Formålet med kurset

- At få viden om de direkte og indirekte konsekvenser af seksuel chikane
- At motivere til forandring
- At give værktøjer til at argumentere for, hvorfor arbejdet med seksuel chikane forebyggelse og håndtering er vigtigt
- Give et kort indblik i, hvordan man kan forebygge og håndtere seksuel chikane

Til sidst: En quiz



Målet for dette kursus er at få et indblik i, hvilke direkte og indirekte økonomiske konsekvenser, der er relateret til seksuel chikane. Og derudover er målet at du – med denne viden – vil blive motiveret til at påbegynde eller intensivere arbejdet med aktivt at håndtere og forebygge seksuel chikane på din arbejdsplads.

Derudover vil du også få et kort introduktion til, hvad du helt konkret kan gøre på din arbejdsplads for at forebygge og håndtere seksuel chikane.

Og hvis du ikke på egen hånd har mulighed for at iværksætte de forebyggende og håndterende initiativer på din arbejdsplads, du ønsker, er det også formålet med dette kursus, at du kan bruge kursets viden til at argumentere for forebyggende og håndterende arbejde til de personer, der er ansvarlige for sådanne tiltag på din arbejdsplads.

For at se, hvad I har lært på kurset, vil der til slut være en lille quiz.

Hvorfor fokusere på de økonomiske konsekvenser af seksuel chikane?

- Psykologiske konsekvenser (angst, depression, PTSD, koncentrations- og indlæringsbesvær m.fl.) medfører store økonomiske konsekvenser for individet, virksomheden og samfundet.
- Svært at give eksakte tal på omkostningerne.
- Økonomisk incitament = god motivater for forandring.



De fleste tænker måske ikke seksuel chikane som en udfordring der først og fremmest er økonomisk. Seksuel chikane bliver oftest talt om som et etisk, juridisk eller psykologisk problem, hvilket heller ikke er forkert. Men seksuel chikane er i den grad også et økonomisk problem.

At fokuset i dette kursus er på de økonomiske konsekvenser ved seksuel chikane betyder ikke at de andre aspekter ikke er vigtigt – slet ikke. Faktisk er de økonomiske konsekvenser særligt knyttet til de psykologiske konsekvenser. Angst, PTSD, depression, manglende/nedsat koncentrationsevne og hukommelsesbesvær er nogle af de følger, som mennesker udsat af seksuel chikane, kan opleve, og som også har store økonomiske konsekvenser, fordi disse følger påvirker menneskers arbejdsevne, effektivitet på arbejdet og lignende. Og derfor kan de økonomiske og psykologiske konsekvenser ikke afskilles fuldstændig.

Seksuelt chikanens økonomiske konsekvenser kan blive opdelt i tre forskellige kategorier: økonomiske konsekvenser for individet, for virksomheden og for samfundet. Ved at se på de økonomiske konsekvenser gennem disse tre kategorier kan man få et grundigt indblik i både hvor mange og hvor seriøse økonomiske konsekvenser, der faktisk er ved seksuel chikane.

Og selvom det ikke er muligt at putte helt eksakte tal på, hvor meget seksuel chikane f.eks. koster virksomheder eller samfundet om året, så er det stadig muligt at få en god fornemmelse for omfanget af konsekvenserne.

At begynde at tænke mere på seksuel chikane som noget, der *også* er et økonomisk spørgsmål eller problem kan betyde, at det bliver lidt nemmere at komme i gang med det forebyggende og håndterende arbejde imod seksuel chikane. For at miste penge er noget, de fleste kan relatere til og forstår – særligt for ledere, chefer og andre, der har ansvaret for, hvilket fokus på arbejdsmiljø og trivsel, der er på arbejdspladsen.

Derfor kan fokuset på seksuel chikanens økonomiske konsekvenser være en stor motivator for at starte dette vigtige arbejde imod seksuel chikane – enten overfor dig selv eller overfor din leder.

Hvad er seksuel chikane?

- Oplevelse / intention
- Fysisk, verbal og ikke-verbal seksuel chikane
- Hvem har størst risiko?
Alder <> køn <> magt



Det er vigtigt at træde et skridt tilbage og få etableret en fælles forståelse af seksuel chikane – hvad det er, hvem der har størst risiko for at blive udsat for det osv. For uden en fælles forståelse, så vil vi sandsynligvis hver især sidde med hver vores ide om, hvad vi tænker seksuel chikane er eller ikke er. Og det er svært at forebygge og håndtere noget, som vi ikke engang er enige om, hvad er. Derfor er det vigtigt – nu og generelt, hvis man ønsker at forebygge og håndtere seksuel chikane – først at få en fælles basisviden på plads.

Oplevelse

Det første – og aller vigtigste – der er at vide om seksuel chikane er, at det er oplevelse og ikke intention, der definerer seksuel chikane. Det betyder, at hvis en person *oplever* sig seksuelt chikaneret, så er der altså tale om seksuel chikane – ligegyldigt hvilken intention chikanøren havde.

Det betyder ikke, at chikanørens intention slet ikke er relevant. Det er den i høj grad – især når der skal findes en løsning på chikanen. For hvis chikanøren ikke udøvede seksuel chikane med vilje og er ked af, hvordan hans/hendes opførsel har påvirket den chikanerede, så er det højst sandsynligt lettere at finde en god løsning og at fordre en kulturændring. Men når det kommer til at besvare spørgsmålet: "Tæller

denne episode som seksuel chikane eller ej?” så er intention ikke relevant – kun oplevelse. Grunden til det er, at hvis intention var det, der gjaldt, så betød det at al opførsel – lige gyldig hvor grænseoverskridende den er – *i princippet* kan undgå at blive kaldt seksuel chikane, så længe chikanøren ikke mente noget ondt. Og det er jo ikke en særlig holdbar tilgang.

Alles oplevelser er valide, og det er derfor at det er oplevelse og ikke intention, der er definerende.

Fysisk, verbal og ikke-verbal

Derudover kan man opdele seksuel chikane i tre forskellige slags:

- 1) Fysisk seksuel chikane, som er al slags uønsket berøring.
- 2) Verbal seksuel chikane, som kan være sexistiske eller seksuelt ladede ”jokes”, samtaler, spørgsmål osv.
- 3) Ikke-verbal seksuel chikane kan være, hvis nogen føler sig nedstirret, bliver vist seksuel indhold på videoer og billeder og lignende.

Hvem er mest udsatte for seksuel chikane

Studier viser, at unge kvinder 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 disse tre faktorer – 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 ikke/ikke udelukkende identificerer sig som hverken "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, for den kvindelige direktør eller for LGBT+ personer.

Økonomiske konsekvenser for individet

- Sygemelding
- Mistet job – nogle gange komplet tab af arbejdsevne
- Manglende anbefaling
- Tab af karriere-/jobmuligheder: Spædende opgaver, erfaring, netværk osv.
- Behov for psykologisk/terapeutisk støtte
- Større risiko for skilsmisse

FAKTA:

Et studie lavet af FH viser, at 1 ud af 10, der har været udsat for seksuel chikane, siger deres job op.



Personer, der udsættes for seksuel chikane, kan opleve en række økonomiske konsekvenser som følge heraf.

At være udsat for seksuel chikane fører ofte til sygemeldinger, øgede antal sygedage, eller til at personen mister sit job – ofte er problemet ikke, at person bliver fyret, men at personen selv ender med at sige op, fordi det bliver for svært at blive på arbejdspladsen.

Et undersøgelse fra FH viser, at hver tiende som udsættes for seksuel chikane siger deres job op. Hvis flere ofre/overlevere af seksuel chikane fik den rette hjælp ville dette tal måske og forhåbentligt være lavere. Tallet kan måske tyde på, at mange ikke får den rette hjælp på deres arbejdsplads.

Nogle mennesker, som har været udsat for seksuel chikane mister helt eller delvist deres arbejdsevne, og må derfor lægge sit liv om. De, der efterfølgende rammes af f.eks. stress, angst, PTSD eller depression grundet deres oplevelser kan have utrolig svært ved at finde tilbage til arbejdsmarkedet, hvilket betyder en periode eller en livstid på offentlig forsørgelse i stedet for løn.

Men selv dem, som ikke mister deres arbejdsevne, men som ”kun” ender med at sige deres job op (dette er selvfølgelig også en meget stor konsekvens) oplever ofte tilbagegang eller stilstand i deres arbejdsliv/karriere. At sige op pga. seksuel chikane kan betyde, at personen måske ikke får en god anbefaling (f.eks. fordi personen ikke kan overskue nogen kontakt med arbejdspladsen), hvilket kan gøre det sværere at få et nyt job. Derudover kan det også betyde mistede jobmuligheder, opgaver, netværk osv. – alt sammen noget, som har værdi for den enkelte persons videre arbejdsliv og muligheder.

Mennesker der har været udsat for seksuel chikane har også ofte behov for psykologisk eller terapeutisk støtte efterfølgende, hvilke også kan være dyrt.

Og som det sidste, så har personer, der har været udsat for seksuel chikane, en større risiko for at blive skilt. Det er ikke muligt at vide præcis, hvorfor der er denne sammenhæng, men øgede skilsmisserater kan vidne om, at oplevelser det har store konsekvenser for både personen selv og hendes/hans/deres partner/ægtefælle. At blive skilt kommer også med økonomiske omkostninger – at flytte fra hinanden, at skulle betale for alle udgifter selv i stedet for at være to, og lignende, er alt sammen noget, der påvirker personens økonomiske situation i en negativ retning.

Økonomiske konsekvenser for virksomheden

Direkte økonomiske konsekvenser

- Sygefravær/-meldinger
- Opsigelse af kontrakt
- Ansættelse og oplæring af ny medarbejder
- Udbetaling af kompensation
- Ressourcer brugt på administration og sagsbehandling

Indirekte økonomiske konsekvenser

- Mindsket arbejdstilfredshed
- Mindsket produktivitet
- Dårligere ry/omdømme

FAKTA: Et studie fra 2017 viser, at risikoen for sygemeldinger er 60 % højere



Seksuel chikane har store økonomiske konsekvenser for den enkelte arbejdsplads – både hvis udfordringer med seksuel chikane er velkendte og forsøges løst, men også hvis virksomheden ikke kender til problemet.

Direkte omkostninger

Det er nogle meget direkte omkostninger forbundet med seksuel chikane. Personer udsat for seksuel chikane, som må sygemelde sig pga. chikane, og som derfor i en kortere eller længere periode ikke kan deltage aktivt i virksomhedens opgaver, er en af disse omkostninger. Studiet – "Seksuel chikane på arbejdspladsen – faglige, politiske og retslige spor" fra 2017 – viser, at personer som har været udsat for seksuel chikane har en 60 % større risiko for at sygemelde sig, sammenlignet med dem, der ikke har været udsat for seksuel chikane. Så hvis en virksomhed kæmper med mange sygemeldinger eller et stort antal sygedage, så kunne det være en god ide at se, om der måtte være problemer med seksuel chikane på arbejdspladsen.

Hvis personer, der har været udsat for seksuel chikane siger deres job op (eller andre, der ikke direkte selv har været udsat for seksuel chikane, men som påvirkes af det dårlige arbejdsmiljø, chikane skaber siger), så mister virksomheden den viden og de kompetencer, som disse personer har. Derudover er der også omkostninger

forbundet med at slå nye stillinger op, rekruttere, ansætte og oplære nye medarbejdere. At få en ny medarbejder er en dyr affære, hvorfor det er dyrt for en virksomhed, hvis seksuel chikane leder medarbejdere til ofte at søge mod andre arbejdspladser.

En anden direkte omkostning der er, er hvis en virksomhed skal betale kompensation for en medarbejder, som har været udsat for seksuel chikane. Oftest kommer seksuel chikane sager ikke frem i lyset, og personen der har oplevet chikanen siger bare op. Men de sager, der ender med at blive håndteret, kan også koste virksomheden – både i forhold til kompensationen, der skal betales, men også ressourcer brugt på administrativt arbejde i forbindelse med håndtering af sagen. Chikanøren kan også ende med at blive fyret, hvilket også leder til ekstra omkostninger i forbindelse med videnstab, rekruttering af en ny medarbejder, oplæring osv.

Indirekte omkostninger

De mere indirekte omkostninger ved seksuel chikane – omkostninger, der er mindst lige så vigtige og mærkbare som de direkte omkostninger – er relateret til arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, hvor der foregår seksuel chikane. En arbejdsplads med seksuel chikane er ikke en god og sikker arbejdsplads for medarbejderne. Selv de medarbejdere, som ikke direkte udsættes for den seksuelle chikane, kan blive påvirket af den stemning og utryghed, som chikanen af andre medfører, hvilket betyder nedsat arbejdstilfredshed, produktivitet og effektivitet. Utilfredse og uproduktive medarbejdere koster også på bundlinjen.

En anden indirekte omkostning er virksomhedens ry og omdømme. Hver virksomhed ønsker selvfølgelig at tiltrække de bedste medarbejdere og at tiltrække flest mulige kunder. Men hvis virksomhedens ry er blakket, fordi der svirer rygter om, at arbejdsmiljøet enten ikke er godt, eller at der foregår seksuel chikane, så vil det med al sandsynlighed påvirke både hvilke kandidater, der søger stillinger i virksomheden og hvilke kunder, der ønsker at købe virksomhedens ydelser.

Økonomiske konsekvenser for samfundet

- Helt eller delvist tab af arbejdsevne – længerevarende behov for offentlig forsørgelse
- Tid på offentlig forsørgelse indtil nyt job er fundet
- Udgifter i forbindelse med skilsmisser (administrativt arbejde, sagsbehandling)

FAKTA

I et studie fra 2018 viste NFA, at sundheds- og socialarbejdere, der udsættes for seksuel chikane fra borgere, kostede ca. 100 millioner kr. i 2014 – og det var kun omkostningerne for sygefraværet, chikanen medførte.



Når det gælder samfundet har det selvfølgelig også store omkostninger, når en borger, der normalt er lønmodtager, enten bliver sygemeldt, eller helt eller delvist mister sin arbejdsevne, enten i en periode eller resten af livet. I stedet for at bidrage til samfundet ved at betale skat af sin løn, bliver denne person i stedet en udgift for samfundet, og har behov for overførselsindkomst pga. de udfordringer den seksuelle chikane har medført. Personen kan også have behov for psykologhjælp, hvilket det offentlige måske også skal være med til at betale.

I sit studie "Seksuel chikane i omsorgsarbejde" fra 2018 viste NFA, at borgere, der udsætter social- og sundhedsansatte kostede det danske samfund omkring 100 millioner danske kroner i året 2014. Og det er vel og mærke kun omkostningerne for denne gruppe medarbejders sygemeldinger. Med dette tal in mente er det ikke svært at forestille sig, hvilke økonomiske omkostninger seksuel chikane har i det store hele, når alle faggrupper og alle konsekvenser tælles med.

Økonomiske incitamer for forebyggelse

- At forebygge seksuel chikane er den rigtige ting at gøre.
- Barrierer kan hindre dette arbejde (travlhed; mangel på viden/værktøjer; mangel på bevis for, at der er et problem)
- Start arbejdet, og så vil sagerne komme. Ikke omvendt!
- Indsigt i de økonomiske konsekvenser kan være en god motivator for at starte dette arbejde
- Presenter kurssets viden overfor din overordnede som argumenter for at dette arbejde er vigtigt



I den ideelle verden ville der blive arbejdet aktivt for at forebygge og håndtere seksuel chikane, fordi det i bund og grund er det rigtige at gøre. Men der er mange forskellige barrierer der gør, at mange arbejdspladser ikke får gjort dette vigtige arbejde.

Nogle synes måske, at de er for travle til at starte en masse initiativer op, og andre tror måske ikke at seksuel chikane er et problem på *deres* arbejdsplads. Der er en tendens til at mange (og oftest mænd) ikke tror på, at der er et problem – og særligt ikke der, hvor de selv arbejder. Måske på andre arbejdspladser, men ikke hos dem selv. Men det er et problem, desværre – og også oftere, end man måske tror. Seksuel chikane er et stort, skjult problem som ofte aldrig kommer frem i det åbne. Men at man ikke kan se, har hørt om eller selv har oplevet seksuel chikane, det betyder ikke, at det ikke eksisterer. Seksuel chikane er et tabubelagt emne, og mange som har været udsat for seksuel chikane er bange, skammer sig eller føler sig måske endda delvist skyldige (selv man aldrig selv kan have ansvar for at blive udsat for seksuel chikane). Mange er måske ikke sikre på, at de vil blive mødt med forståelse og støtte, hvis de fortæller om, hvad de har oplevet. Og dette er en del af grunden til, hvorfor mange ikke fortæller om deres oplevelse med at blive udsat for seksuel chikane, og hvorfor mange derfor tror, at der ikke forekommer seksuel chikane på deres

arbejdsplads.

Hvis man venter på, at der kommer en sag med seksuel chikane frem, før man begynder at forholde sig til problemet og begynder at arbejde aktivt med forebyggende og håndterende initiativer – så har man valgt den forkerte tilgang. For det første, hvis arbejdspladsen *ikke* har et tydeligt fokus på seksuel chikane og på at forebygge og håndtere, så er der meget lille sandsynlighed, at nogen vil turde komme frem og fortælle om sine oplevelser. Selve det at få fokus på seksuel chikane vil med al sandsynlighed være den katalysator, der skal til for at sagerne går fra det skjulte til at blive bragt op og håndteret af arbejdspladsen, fordi ofrene/overleverne først tør at tale højt om det, når de ser tegn på, at deres arbejdsplads vil være forstående, stole på dem og hjælpe dem.

Den eneste rigtige måde at forsøge at tackle seksuel chikane og at få viden om, hvorvidt der er nogle sager/hvor mange sager der er, er ved at starte på det forebyggende og håndterende arbejde. Skab opmærksomhed omkring emnet og vær meget klar omkring at seksuel chikane ikke er i orden. Informer om, hvor man kan finde hjælp, hvis man har været udsat for eller vidne til seksuel chikane osv. Og hvis du bliver ved med at gøre dette (og det er utrolig vigtigt at blive ved med at kommunikere disse ting igen og igen – for ellers falder man tilbage til det gamle) så vil der komme sager, og arbejdspladsen vil få muligheden for at håndtere dem.

Forebyggelse og håndtering

- **FOREBYG:** Tal om grænser og kultur (kursus tilgængeligt)
- **FOREBYG:** Mind medarbejdere om at være opmærksomme på og respektere hinandens forskellige grænser og at et nej er et nej (før julefrokosten, i nyhedsbrevet, på plakater osv.)
- **FOREBYG OG HÅNDTER:** Kollega-ansvar (kursus tilgængeligt)
- **HÅNDTER:** Hvad der er/ikke er en god ide at sige i den svære samtale med en, du mistænker/ved har været udsat for seksuel chikane

Husk:

- Bekæmp seksuel chikane med flere initiativer ad gangen/fra flere vinkler
- Hold samtalen om seksuel chikane og forebyggelse i live

I dette kursus går vi ikke i dybden med præcis, hvorfor du starter med at forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen. Formålet med kurset er i højere grad at motivere sig og til at få dig til at indse, at det er et problem, der skal tages alvorligt

Men med kurset vil vi alligevel give dig en lille smagsprøve, eller fornemmelse for, hvad det er for noget arbejde, der skal til, hvis man ønsker at forebygge og håndtere seksuel chikane aktivt på sin arbejdsplads. Og "aktivt" er et vigtigt ord – for dette arbejde er ikke bare noget der sker af sig selv. Det er noget der aktivt skal indføres og aktivt skal opretholdes. Nogle af de følgende initiativer kan du starte på i dag og andre initiativer kan du lære meget mere om på nogle af de andre kurser som dette. Men bare at have en viden om, hvad der skal til, kan også være en god start.

Den første ting du skal gøre for både at håndtere og forebygge seksuel chikane er at starte samtaler på din arbejdsplads om emnet. En god måde man kan gøre dette på er f.eks. at invitere medarbejdere til et fyraftensmøde, hvor emnet er "grænser og kultur". Her kan I have en snak om, hvad der er i orden at sige og gøre, hvad der ikke er. I kan også tale om, hvordan I lader hinanden vide, hvis nogen har overskrevet en grænse eller gjort/sagt noget, der ikke var behageligt. Formålet med dette møde er ikke at alle skal blive enige om de samme grænser men i stedet, at I får en forståelse

for, at alle har forskellige grænser og en forståelse for, hvordan I kan tale om disse forskellige grænser og respektere hinandens grænser. Hvis det er første gang i på arbejdspladsen tager fat på emnet, så er det måske fint bare at tale om grænser og kultur uden at komme meget direkte ind på seksuel chikane. Hvis du f.eks. Inviterer til et møde om "seksuel chikane" så er der nok en større risiko for at enten meget få eller ingen vil møde op. Bare ordet seksuel chikane virker afskrækkende og måske skræmmende og ubehageligt at skulle snakke om og det er derfor det er en god ide ikke at dykke direkte ned i seksuel chikane som det første. Det kan man enten gøre på et opfølgende møde, når medarbejderne har haft nogle gode oplevelser med at tale om grænser og kultur, eller måske i slutningen af første møde, hvis det føles passende. Men bare at tale om grænser og kultur vil i sig selv have en forebyggende effekt.

Der er nogle utrolig brugbare tips til, hvordan man kan gå til sådan et møde og sådan en samtale om henholdsvis grænser og kultur eller seksuel chikane. Det er et svært emne at tale om og derfor er det en god ide at være klædt på til at afholde sådan et møde. Præcis dette findes der et kursus om.

Den andet, og meget nemme, tiltag du kan starte med er at tale om grænser og kultur (ligesom i sidste punkt) i hverdagen på arbejdspladsen. Det kan f.eks. være i velkomsttalen til en firmafest, hvor chefen lige minder alle om at huske at være opmærksomme på og at respektere hinandens grænser – og at et nej er et nej. Eller man kan hænge plakater op, der minder medarbejderne om virksomhedens værdier når det kommer til grænser og kultur. Eller I kan skrive om det i jeres interne nyhedsbreve. Alle mindre tiltag som disse er også utrolig vigtige, fordi de er med til at holde samtalen og opmærksomheden i gang.

Den tredje ting du og din arbejdsplads kan gøre er, at begynde at tænke på og tale om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane som noget, der involverer alle på arbejdspladsen – ikke kun den der bliver udsat for seksuel chikane, chikanøren og den leder, der er med til at håndtere sagen. At seksuel chikane er noget der vedrører alle og er noget, som alle har et medansvar at forebygge og håndtere, er også en vigtig forståelse at skabe på arbejdspladsen. At skabe en kultur, hvor medarbejdere griber ind hvis de er vidne til noget, de mister eller ved ikke er i orden, er utroligt vigtigt. Kollegaansvar når det gælder seksuel chikane er en vigtig brik i forebyggelses- og håndteringsarbejdet. Men det er ikke nok bare at sige at alle har ansvar for et godt arbejdsmiljø, og at man som kollega skal gribe ind, hvis man er vidne til seksuel chikane. Det er tit ikke nemt eller behageligt at gribe ind som vidne og derfor er det

vigtigt at træne alle medarbejdere på en arbejdsplads i, hvordan man kan gøre det. Kollegaansvar og hvordan man som kollega kan gribe ind er der også en kursus om.

Den fjerde ting relaterer sig til, hvordan man på bedst mulige og mest professionelle måde håndterer en seksuel chikane sag – herunder, hvad man skal sige og hvad man ikke bør sige til en person, som man enten mistænker har været udsat for seksuel chikane, eller en person man ved har været udsat for seksuel chikane. Det er et stort ansvar at være en af dem, der tales med et offer/overlever af seksuel chikane, og det er vigtigt at man opbygger den nødvendige tillid, så personen tør fortælle hvad de har oplevet, men det er også vigtigt at kende til, hvordan man mennesker reagerer på at blive udsat for seksuel chikane, så man ikke kommer til at sige eller gøre noget, der gør situationen værre for personen. Og det er generelt ofte utrolig svært at tale om oplevelser med seksuel chikane, og også derfor er det vigtigt at have noget viden om, hvordan man bedst spørger ind, hvad man kan og ikke kan sige i denne situation. Dette er der også et kursus om.

For at opsummere, så er den bedste måde at håndtere og forebygge seksuel chikane at "angribe" problemet fra flere sider på én gang. Det bedste og mest effektive vil være at gøre alle ovenstående tilgang.

Og derudover er det vigtigt igen at minde om at forebyggende arbejde når det gælder seksuel chikane skal være noget der bliver ved og ved med at sætte fokus på emnet, og med at arbejde aktivt for at forebygge. Så snart man stopper kan og vil en chikanerende kultur begynde at vokse frem.

Politik om seksuel chikane

Der er syv punkter, som bør inkluderes i en politik om seksuel chikane. Disse er:

1. Definition (oplevelse / intention)
2. Nul-tolerance
3. Eksempler
4. Andenhånds-seksuel chikane
5. Hvem der kan kontaktes
6. Konsekvenser ved overtrædelser af politikken
7. Anonymitet



Samtaler om seksuel chikane og alle de nævnte initiativer er utrolig vigtigt, men det er også helt essentielt at have en politik om seksuel chikane. Her har vi opstillet alle de punkter, som sådan en politik bør indeholde. Det er generelt vigtigt at en politik er detaljeret og fyldestgørende.

De emner, der som minimum bør dækkes i en politik er:

1. En definition af seksuel chikane; hvad seksuel chikane er. Det kan både være en beskrivelse af de tre forskellige slags seksuel chikane (verbal, fysisk og ikke-verbal) og at seksuel chikane defineres af oplevelse, ikke af intention.
2. At virksomheden har nultolerance over for seksuel chikane. Dette betyder ikke nødvendigvis, at alle som har været skyld i enhver overtrædelse automatisk vil få en fyreseddel. Pointen med dette punkt er at sende et helt tydeligt signal om, at seksuel chikane ikke er acceptabelt på arbejdspladsen, og at alle sager vil blive taget alvorligt.
3. Det er derudover en god ide at beskrive nogle meget konkrete eksempler på seksuel chikane. Dette hjælper med at få det lidt abstrakte begreb "seksuel chikane" lidt mere ned på jorden. En stor barriere, når det gælder seksuel chikane er nemlig, at selv dem der faktisk har været udsat for seksuel chikane, hvis de

stilles spørgsmålet (f.eks. I en medarbejderundersøgelse) ”Har du været udsat for seksuel chikane?” så siger de fleste ”nej”. Selvom de egentlig har. Og har handler ikke om at disse personer lyver eller noget i den stil, men det handler simpelthen om, at der er mange der ikke identificerer sig med ordet ”seksuel chikane” – de tænker ikke om sig selv om ”offer for seksuel chikane”. Mange forbinder simpelthen ikke sig selv med ordet seksuel chikane. Og det er præcis derfor det er vigtigt at hive dette begreb ned på jorden og meget konkret beskrive nogle eksempler på opførsel, sprog, sætninger osv. som ikke er i orden.

4. Skriv at denne politik også rummer dem, der udsættes for andenhånds seksuel chikane. Der kan f.eks. være tale om andenhånds seksuel chikane, hvis en kollega, som har været vidne til seksuel chikane og siger fra for at hjælpe personen det går ud over, selvom bliver udsat for enten seksuel chikane, mobning eller anden ubehagelig opførsel. Alle personer, der støtter en person, der har været udsat for seksuel chikane, og som selv bliver udsat for ubehageligheder – dét er andenhånds seksuel chikane. Andenhånds seksuel chikane er ofte en form for strategi, som chikanøren forsøger at bruge for at skabe en tavshedskultur, hvor ingen tør sige fra, støtte eller andet for at stoppe den chikanerende adfærd. Derfor er det vigtigt at disse personer også er omfattet af politikken.
5. Hvem der skal kontaktes, hvis man som offer/overlever ønsker hjælp. Det er en god ide at have flere mulige kontaktpersoner; både så personen kan vælge den, de stoler mest på. Og hvis nu der kun er én kontaktperson og det er denne person, der har chikaneret, er det også en rigtig god ide med flere muligheder.
6. Skriv at der vil være konsekvenser for dem, der udsætter andre for seksuel chikane. Du kan også være mere specifik og beskrive hvilke konsekvenser.
7. Skriv, at det er muligt at komme og fortælle om oplevelser med seksuel chikane anonymt. Dette er ofte vigtigt for mange, og en af grundene til, at de tør fortælle om deres oplevelser.

Afsluttende quiz

Skriv ned hver især:

- Fem måder, hvorpå seksuel chikane har økonomiske konsekvenser for individet.
- Tre måder, hvorpå seksuel chikane har økonomiske konsekvenser for virksomheden.
- Så mange du kan huske af de syv punkter, som en politik om seksuel chikane bør dække.
- Så mange af de tre nævnte initiativer, hvormed seksuel chikane forebygges
- Så mange af de to nævnte initiativer, hvormed seksuel chikane kan blive håndteret.



For at se, hvad I tager med jer fra dagens kursus, er der nu en kort quiz med fem spørgsmål/opgaver.

Jeg vil bede jer alle om at finde et stykke papir og at skrive jeres svar ned. Vi tager et spørgsmål ad gangen, så svarer i hver for sig ved at skrive jeres svar på papiret, og så får vi videre til næste spørgsmål. Til sidst samler vi op og hvad i hver især har svaret til hvert spørgsmål.

1. Første opgave lyder: Skriv tre måder, hvorpå seksuel chikane er en økonomisk byrde for individet.

(Svar: Sygemeldinger, mistet job eller mistet arbejdsevne, manglende anbefaling, tab af karrieremuligheder (erfaring, netværk osv.), behov for terapeutisk støtte, skilsmisse)

2. Skriv tre måder, hvorpå seksuel chikane er en økonomisk byrde for virksomheden

(Svar: Sygemeldinger, opsigelse af kontrakter, ansættelse og træning af nye medarbejdere, betaling af kompensation, tid/ressourcer brugt på administrative

opgaver i forbindelse med seksuel chikane sager, mindsket jobtilfredshed hos medarbejdere, mindsket produktivitet, dårligere ry/omdømme)

3. Skriv så mange du kan huske af de 7 punkter, der minimum skal være i en politik om seksuel chikane.

(Svar: Definition, nul-tolerance, konkrete eksempler, andenhånds seksuel chikane, hvem der kan kontaktes, konsekvenser og anonymitet)

4. Skriv så mange du kan huske af de tre forebyggende initiativer, der blev beskrevet tidligere

(Svar: Tal om grænser og kultur; mind ofte medarbejdere om via nyhedsbreve, plakater og lign om virksomhedens værdier/retningslinjer, kollegaansvar)

5. Skriv så mange du kan huske af de initiativer ned, som kan håndtere seksuel chikane, der blev beskrevet tidligere

(Svar: Kollega-ansvar og tips til hvordan man håndterer en sag/samtale med en udsat for seksuel chikane professionelt)