

HÅNDBOG TIL VOKSENUNDERVISNING I FOREBYGGELSE OG HÅNDBTERING AF SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSER

Udarbejdet af
Gender Five Plus og
Panteion University -
Centre for Gender Studies
Bearbejdet til dansk af
FIU-ligestilling

Aktive strategier
for forebyggelse og
håndtering af seksuel
chikane i voksen-
undervisning

Indholdsfortegnelse

Forord:	3
Introduktion	4
Modul 1- Introduktion til seksuel chikane	7
• Læringsmål	7
• Mål	8
• Målgruppe	8
• Underviserens forberedelse	8
• Materiale	8
Aktivitet 1. Hvad er seksuel chikane på arbejdspladsen?	9
• Mål	9
• Nøglepunkter	9
• Underviserens forberedelse	9
• Foreslået rækkefølge og øvelser	10
Aktivitet 2. Juridisk og politisk ramme for seksuel chikane	13
• Mål	13
• Nøglepunkter	13
• Underviserens forberedelse	14
• Foreslået rækkefølge og øvelser	14
Aktivitet 3. En omfattende tilgang til at stoppe seksuel chikane på arbejdspladsen	15
• Mål	15
• Nøglepunkter	15
• Underviserens forberedelse	16
• Foreslået rækkefølge og øvelser	17
Modul 2 - Håndtering af kønsforskelle, diskrimination og sociale normer	18
• Læringsmål	18
• Mål	18
• Indhold	18
• Målgrupper	18
• Underviserens forberedelse	19
• Materiale	19
Aktivitet 1. Forståelse af grundlæggende begreber i forbindelse med ligestilling mellem køn	19
• Mål	19
• Nøgleaspekter	19
• Underviserens forberedelse	20
• Materiale	20
• Foreslået rækkefølge og øvelser	20

Aktivitet 2. Uligheder og diskrimination	24
• Mål	24
• Nøgleaspekter	24
• Målgrupper	24
• Underviserens forberedelse	24
• Materiale	25
• Foreslået rækkefølge og øvelser	25
Modul 3 – Omfattende forebyggelsesaktiviteter på arbejdspladsen:	
analyse af udgangspunktet	28
• Læringsmål	28
• Mål	28
• Nøgleaspekter	28
• Målgrupper	29
• Underviserens forberedelse	29
• Materiale	30
• Foreslået rækkefølge og øvelser	30
Modul 4 – Politikker, procedurer og praksis på arbejdspladsen	34
• Læringsmål	34
• Mål	34
• Nøgleaspekter	34
• Målgrupper	34
• Underviserens forberedelse	35
• Materiale	35
• Foreslået rækkefølge og øvelser	35
Modul 5: Effektive klageprocedurer, centreret om støtte til ofre	39
• Læringsmål	39
• Mål	39
• Nøgleaspekter	39
• Målgruppe	39
• Underviserens forberedelse	39
• Materiale	40
• Foreslået rækkefølge og øvelser	41

Modul 6: Tilgange til kollegaer/aktive tilskuere	43
• Læringsmål	43
• Mål	44
• Nøglespekter	44
• Målgruppe	45
• Underviserens forberedelse	45
• Materiale	45
• Foreslået rækkefølge og øvelser	45
 Praktisk anvendelighed - udforme en undervisning i, hvordan man kan forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdet	 48
1. Betingelser for en effektiv undervisning	48
2. Definer din målgruppe:	48
3. Sæt en ramme om din undervisning	48
4. Læringsmål	49
5. Metode til undervisning og opsætning af undervisningen	49
6. Varighed/format	50
7. Udkast til et undervisningsmanuskript og forberedelse af materiale	50
8. Evaluering af undervisningen	50
Bilag - liste over nyttige informationer, der kan indsamles	50

Dette projekt er finansieret med støtte fra EU-Kommissionen. Denne publikation afspejler kun forfatterens synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for anvendelse af de oplysninger, der er indeholdt heri.

Forord

Denne håndbog er en del af Astrapi-projektet og skrevet af partnere fra Cypern og Belgien på engelsk. Den er oversat til dansk af "Oversættergruppen", Trine Rasmussen og Susanne Fast Jensen, 3F/FIU-ligestilling har bearbejdet og tilpasset teksten, så den kan bruges til inspiration i Danmark. Der er stadig formuleringer og tilgange, der virker fremmede for os i Danmark, hvor vi har en stærk "Dansk model", men vi vurderer alligevel, at der kan være mange af afsnittene, vi kan have glæde af her i landet.

Den originale engelske version kan ses på Astrapis hjemmeside:
<https://astrapi-project.eu/>.

Susanne Fast Jensen
Februar 2021

Introduktion

Hvem er denne håndbog beregnet til?

- Den primære målgruppe er undervisere, der er bekendt med seksuel chikane i arbejdslivet, og som har erfaring med voksenundervisning. Det forventes, at de mestrer elementære undervisningsfærdigheder og har en god forståelse af især seksuel chikane (SC).
Deltagerne i undervisningen vil være mennesker i forskellige jobs på arbejdsmarkedet (repræsentanter fra fagforeninger, AMR, TR, sundheds- og sikkerhedspersonale, ledere, HR-chefer og lignende), som ikke nødvendigvis har et kendskab til SC, eller som i det hele taget ikke er klar over problemet eller kan udtrykke modstand mod det.
- Håndbogen er udarbejdet for at hjælpe undervisere med at lave undervisningsworkshops om seksuel chikane på arbejdspladsen ved at have en transformativ tilgang (som vist i ASTRAPI-værktøjerne). Se mere på www.FIU-ligestilling.dk.
- Håndbogen giver undviseren vejledning i, hvordan en transformativ tilgang kan læres af forskellige målgrupper. Undervisere kan følge håndbogens opbygning, når de udformer undervisning, men den viste opbygning er på ingen måde bindende. Afhængig af formål, varighed eller målgruppernes behov kan der leveres individuelle moduler, eller der kan byttes rundt på moduler. *Vejledningsprincippet i undervisningen er, at der er FLEKSIBILITET baseret på uddannelsesbehovet.*

Indhold

Håndbogen er baseret på "ASTRAPI European toolkit" for effektiv implementering af politikker for at hindre og adressere seksuel chikane i arbejdslivet¹. Håndbogen er udformet som et praktisk værktøj, der konkretiserer ASTRAPI værktøjet, som skitserer en transformativ strategi til bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdsmarkedet. Derudover indeholder den teoretisk viden samt eksempler på politikker på arbejdspladsen.

Håndbogens formål er at give undervisere værktøjer til at udforme en undervisning, som kan gøre deres deltagere i stand til at handle på deres eget niveau. Den har rødder i en feministisk tilgang, baseret på læring, startende med deltagerens erfaring og udvikling af selvrefleksion.

Hvordan bruges håndbogen?

Håndbogen viser i forskellige moduler, hvordan undervisning i forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen kan udformes og præsenteres. Den følger en læringsrækkefølge og er udtænkt som en bunke byggeklodser. En underviser kan dog også bruge en del af den ved at vælge nogle moduler, der bedst passer til målgruppens behov, dens kendskab til emnet og dens position i organisationen. Disse er alle sammen faktorer, som vil bestemme indholdet, tilgangen og længden af undervisningen.

Den er inddelt i 6 moduler, som i nogle tilfælde igen er underinddelt i forskellige aktiviteter. Det sidste modul er beregnet til det praktiske ved at organisere kurser i seksuel chikane.

Hvert modul har sin egen længde, læringsmål, formål, nøgleaspekter og øvelser, der skal tilrettelægges for at imødekomme læringsmålene. Foreslåede metoder til øvelser i én aktivitet kan være inspiration for øvelser i andre moduler.

Antallet af deltagere i undervisningen bør ikke være over 25 personer.

Bilag 1 giver relevante oplysninger og data, der skal indsamles for at forberede undervisningsmateriale.

Nøgledefinitioner

Håndbogen skal bruges som en vejledning til at undervise inden for seksuel chikane og bruger følgende definitioner:

Aktiv tilskuer er én, som indtager en aktiv rolle for at hindre og afslutte seksuel chikane ved at beslutte sig for at gribe ind, når vedkommende er vidne til adfærd med upassende sprogbrug, vittigheder eller seksuel chikane på arbejdspladsen.

Tilskuer er én, som passivt er vidne til sexisme, seksuel chikane eller en anden form for mobning, enten personligt eller online.

Socialt køn: Socialt bestemte egenskaber ved kvinder og mænd, der findes i samfundet. Hvis enkeltpersoner eller grupper ikke »passer« til de socialt skabte kønsnormer, kan de blive udsat for stigmatisering og social eksklusion. Vores opfattelse af "Køn" påvirkes af kønsnormer og relationer, som omfatter

stereotyper, værdier, holdninger, formodninger og aktiviteter, som samfundet finder passende for kvinder og mænd. Dette er ikke faste roller, idet de ændres over tid og fra et samfund eller en kultur til en anden.

Kønsbaseret vold og chikane betyder vold og chikane, rettet mod personer på grund af deres køn, eller som påvirker personer med en særlig seksuel orientering. "Vold i hjemmet" eller "Vold i nære relationer" betegnes også som "kønsbaseret vold".

Kønsbestemte uligheder: Juridiske, sociale og kulturelle ulighedssituationer, hvor køn er udslagsgivende for forskellige rettigheder og værdighed/anseelse for henholdsvis kvinder og mænd. Det viser sig i forskellige adgange til eller nydelse af rettigheder samt formodningen om stereotype, sociale og kulturelle roller.

Institutionel sexism: Institutionel sexism vedrører kønsdiskriminering, afspejlet i politikker og praksis i organisationer såsom regeringer, virksomheder/arbejdspladser, offentlige institutioner (skoler, plejecentre) og finansielle institutioner.

Intersektionalitet: Anerkendelse og erkendelse af samspil mellem kønsidentitet/-uligheder og andre former for forskellighed (inklusive racisme, fremmedhad, aldersdiskrimination, homofobi og nedsat funktionsevne). Kimberlé Crenshaw introducerede den teori og idé, at når uligheder opstår og fastholdes, forstås kategorier som køn, race og klasse bedst som overlappende og gensidigt konstituerende snarere end isolerede.

Biologisk køn: Det biologiske køn definerer et menneske som henholdsvis mand og kvinde på baggrund af de forskellige biologiske og fysiologiske kendetegn for henholdsvis mænd og kvinder², såsom forplantningsorganer, kromosomer, hormoner, genetiske anlæg osv.

Seksuel chikane er defineret i EU-direktiver om ligestilling, som en særlig form for diskrimination, »hvor enhver form for uønsket verbal, nonverbal eller fysisk adfærd af seksuel karakter, forekommer, med det formål eller den effekt, at man krænker en persons værdighed, specielt når der opstår en intimiderende, fjendtlig, nedgørende eller nedværdigende stemning«. (Gender Goods and Services Directive, Art. 2 (d); Gender Equality Directive (recast), Art. 2 (1) (d)).

Arbejdsmarkedet: Pkt. 3 i ILO C. 190 Konvention om vold og chikane siger, at konventionen er gældende i tilfælde af vold og chikane, der opstår på arbejdsmarkedet, sammenkoblet med eller opstået som følge af arbejde. Det kan være:

- a) på selve arbejdspladsen
- b) på steder, hvor medarbejderen får betaling, holder en pause eller indtager et måltid eller bruger sanitære faciliteter, vaske og omklædningsfaciliteter
- c) på arbejdsrelaterede ture, rejser, undervisning, begivenheder eller sociale aktiviteter
- d) gennem arbejdsrelateret kommunikation, inklusive kommunikation ved informations- og kommunikationsteknologier
- e) ved indlogering, arrangeret af arbejdsgiver
- f) ved pendling til og fra arbejde.

For andre definitioner, se ordlisten til ASTRAPI toolkit.

MODUL 1

Introduktion til seksuel chikane

Varighed: 5 timer³

Læringsmål

- Forståelse af seksuel chikane som en variation af kønsbaseret vold, som medfører en vifte af adfærdsmønstre, som skal adresseres.
- Forståelse af, hvor på arbejdspladsen, der kan forekomme seksuel chikane.
- Fortrolighed med de lovgivningsmæssige rammer og anvendelige politiske redskaber til den kontekst, der gælder for deltagerne i kurset.
- Forståelse for, at håndtering af seksuel chikane skal være en del af en omfattende tilgang og er et ansvar, der påhviler alle aktører i og omkring arbejdsmarkedet.
- Identifikation af forskellige elementer af en transformativ tilgang til at bekæmpe seksuel chikane.

Mål

- At skabe bevidsthed om; tydeliggørelse af og forståelse for, hvad der fører til seksuel chikane på arbejdsmarkedet og
- Udvikle en fælles forståelse af nøglebegreberne for ligestilling.

Indhold

1. Hvad er vold på arbejdspladsen?
2. Hvad er den retslige og politiske ramme for seksuel chikane på arbejdspladsen?
3. Hvad er det, der definerer et omfattende tiltag mod seksuel chikane på arbejdspladsen?

Målgruppe

- Medarbejdere i en organisation
- Fagforeningsrepræsentanter og tjenestemænd
- Ledere (alle niveauer)
- HR, lighed, ledere for inklusion og forskellighed
- Sundheds- og sikkerhedsrepræsentanter

Underviserens forberedelse

- Sæt dig ind i den retslige ramme, der er gældende for den lokale tilrettelæggelse af din undervisning.
- Undersøg tilgængeligheden af lokale data om seksuel chikane på arbejdsmarkedet.

Se European Union Agency for Fundamental Rights, (2014) Violence against women: an EU-wide survey. Rapport om resultater er tilgængelige på: <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>, og EIGE Gender Equality Index: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/violenc019++>.

- Forbered dig på individuelle fordomme og modstand, baseret på stereotype antagelser.

Materiale

- Kort (eller post-its) i forskellige farver
- Papir, plakat eller opslagstavler
- Tape til fastgørelse af kortene (eller stifter)
- Sorte sprittuscher (én til hver deltager)
- Flipover-papir
- Farver til underviseren (sort, blå, rød, grøn)
- Laptop/PC og projektor

Aktivitet 1. Hvad er seksuel chikane på arbejdspladsen?

Varighed: 2 timer

Mål

- At facilitere en diskussion om adfærd, der udgør seksuel chikane med deltagere, som kan være uenige og have forskellige personlige erfaringer.
- At udvikle en dybere og fælles forståelse af, hvad upassende, sexistisk adfærd på arbejdspladsen er.

Nøglepunkter

Seksuel chikane er en form for diskrimination på grundlag af køn⁴. Det kan omfatte adfærd, baseret på quid pro quo (hvor der gives en tjeneste eller fordel og/eller, hvor seksuel chikane er en betingelse for jobbet) og/eller et fjendtligt arbejdsmiljø (handling eller adfærd, der skaber et ubehageligt arbejdsmiljø). Det er en form for kønsbaseret vold, som kan påvirke enhver medarbejder. Kvinder påvirkes mere. Medarbejdere, der står i en sårbar position på arbejdspladsen eller har lav tilknytning til arbejdsmarkedet, er hårdt udsat.

Arbejdsmarkedet omfatter ikke bare det sted, hvor der rent faktisk udføres arbejde. Det kan også være steder, hvor en medarbejder holder pauser, eller hvor der er sanitære faciliteter, arbejdsrelaterede begivenheder og sociale aktiviteter, og når der pendles til og fra arbejde (se ovenfor under nøgledefinitioner).

Sørg for, at deltagerne i denne session forstår, at seksuel chikane også omfatter:

- enhver uvelkommen, seksuelt bestemt adfærd. Det kan være fra en overordnet, en kunde/klient eller en kollegas side
- enhver tjeneste eller fordel, hvor seksuel chikane er en betingelse for jobbet
- enhver form for adfærd, der skaber et intimiderende, fjendtligt eller ydmygende arbejdsmiljø for offeret, men også for de andre medarbejdere

Underviserens forberedelse

- Forbered en PowerPoint med data (kvantitative og/eller kvalitative) om seksuel chikane på arbejdsmarkedet⁵ og evt. i den specifikke organisation/det specifikke fag.

- Lav små kort med forskellige former for seksuel chikane (verbale, nonverbale og fysiske former for sexchikane) og mulige rammer, inden for hvilke det kan forekomme på arbejdsmarkedet (se ovenfor under nøgledefinition »arbejdsmarkedet«).

Foreslået rækkefølge og øvelser

Trin 1: Hvad er det for en type adfærd, vi taler om? (gruppediskussion: 40 minutter)

- Bed i plenum nogle deltagere om på et kort at skrive et eksempel på en adfærd, som de anser for at være seksuel chikane i en arbejdssituation. Giv dem 5 minutter. Indsaml kortene og hæng dem op på væggen (papir eller poster eller opslagstavle).
- Læs dem højt og bed deltagerne om yderligere forklaring, om nødvendigt. Henvend dig til hele gruppen og undlad at spørge den person, der skrev det, direkte.
- Inddel kortene i grupper⁶, for eksempel verbale, nonverbale og fysiske former for sexchikane. Sæt dem op på tavlen under to titelkort (uvelkommen seksuelt bestemt adfærd og adfærd, der skaber et intimiderende, fjendtligt eller nedværdigende arbejdsmiljø).
- Diskuter med deltagerne. Kontroller, at begge aspekter (quid pro quo og fjendtligt miljø) bliver dækket. Hvis ikke, brug eksempler på en fælles forståelse (fx fremsætter en kollega meget negative kommentarer om kvinder, men kommentarerne har ikke en seksuel karakter. Er dette chikane?)

Trin 2: Introducer idéen om et kontinuum af vold (foreslået tid 20 minutter).

- Vis et billede med kontinuum af seksuel chikane, som nedenfor, og understreg, hvordan uligheder og kønsbestemte normer på arbejdspladsen bidrager til forskellige former for seksuel chikane.
- Nedenstående skema over kontinuum af seksuel chikane viser en stribe seksuelt krænkende adfærdsformer, som kan findes på arbejdsmarkedet. Formålet er at fremhæve, at vold vil tage til i hyppighed og intensitet med tiden. Bemærk venligst, at adfærd ikke altid viser sig i den rækkefølge, der er vist på kontinuummet. Alvoren af sådan adfærd kan kun bedømmes af offeret og ikke ved den placering, den har på dette skema.

Kontinuum af seksuel chikane	
Visuelt	Ved at skæve, upassende stirren, seksuelle bevægelser eller lyde: Visning eller cirkulering af porno, seksuelle billeder eller tegnefilm, graffiti med et seksuelt udtryk eller andre seksuelle billeder (inklusive online).
Verbalt	Rå og vulgær humor og kønsrelateret, verbalt overgreb, trusler eller hån; Praleri om seksuel kunnen eller spredning af seksuelle rygter (inklusive online).
Skriftligt	Kærlighedsdigte og breve; Obskøne breve, noter og invitationer.
Berøring	Klappe, kramme eller strejfe en persons krop; Tage fat i, klemme, kærtegne og kysse; Trænge ind i en persons intimsfære, hindrende eller blokerende bevægelser.
Magt	Forlange dates eller seksuelle ydelser: Kræve, at en person klæder sig på på en seksuel eller kønsspecifik måde; Patroniserende adfærd, baseret på køn.
Tvang	Seksuelt overgreb og voldtægt

Kilde til billedet:

https://www.academia.edu/30302477/The_Continuum_of_Sexual_Harassment_from_Sex_to_Gender_Discrimination.

- Understreg, at det er vigtigt også at modarbejde upassende adfærd, som kan anses for at være mindre betydelig. Vis, at seksuel chikane ikke kun angår kvinder, men også forskellige minoritetsgrupper, så som LGBT+ personer. Og også nogle mænd.
- Forklar, at kontinuum kan opfattes som en eskalering i vold. Højre side af skemaet svarer til mindre socialt accepteret adfærd (sjældnere). Imidlertid kan »kategorien« for et overgreb ikke give et mål for den skade, der påføres et offer, bortset fra seksuelle overgreb og voldtægt. Opfattelsen af alvoren af adfærden er subjektiv og den enkeltes opfattelse er individuel. **Formålet er ikke** at deltagerne skal diskutere, hvilken skade der er forvoldt, men at vise, at selv en adfærd, der kan synes mindre belastende (typisk sexistiske vittigheder) kan medvirke til et uvenligt og fjendtligt miljø og i den sidste ende være seksuel chikane.
- Et fjendtligt miljø kan medvirke til adfærdsmønstre, der anses for at være »normale«, og som derved fremmer en eskalering.
- Afslut med at understrege, at seksuel chikane omfatter en stor vifte af adfærdsmønstre, og at offerets/modtagerens opfattelse ER nøglen til en vurdering af hvad, der er uønsket.

Trin 3: Rammer for seksuel chikane (foreslået varighed 30 minutter).

- Forklar, at efter diskussionen om forskellige adfærdsmodeller, der udgør seksuel chikane, ser vi nu på tilstedeværelsen af sådanne adfærdsmodeller på »arbejdsmarkedet« (der potentielt inddrager arbejdsgivers ansvar).

Præsenter definitionen af »arbejdspladser« fra **Paragraf 3 i C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (Nr. 190) ++**

- Den nævnte konvention er gældende:
 - a. på selve arbejdsstedet
 - b. på steder, hvor medarbejderen får betaling, holder en pause eller indtager et måltid eller bruger sanitære-, vaske- og omklædningsfaciliteter;
 - c. på arbejdsrelaterede ture, rejser, undervisning, begivenheder eller sociale aktiviteter;
 - d. gennem arbejdsrelateret kommunikation, inklusive kommunikation ved informations- og kommunikationsteknologier.
 - e. ved indlogering, arrangeret af arbejdsgiver, og
 - f. ved pendling til og fra arbejde.

- Tilrettelæg et »summemøde« (parvist): Bed deltagerne om at diskutere denne definition, og hvor seksuel chikane kan finde sted, under hensyntagen til situationer og omstændigheder, der er relevante for deres eget arbejdsmiljø (fx skifteholdsarbejde, hjemmearbejde, kontakt med offentligheden, arbejde alene osv.).
- Udlever kort og bed dem om at skrive én idé pr. kort. Bed deltagerne om at være så præcise som muligt: for eksempel, hvis ikke ved ens skrivebord, men til et kundemøde, gennem e-mail, ansigt til ansigt osv.
- Efter 5-10 minutter bed deltagerne om at anbringe deres kort på en poster, der har grupperingsoverskrifter, som omtalt i paragraf 3 i ILO Konventionen.
- Hvis der ikke er nogle kort under en overskrift, så tal kort om dette med deltagerne for at undersøge relevansen for deres specifikke organisation.

Trin 4: Opsamling til handling. (foreslået varighed 20 minutter).

- Afslut den indledende del ved at vise fakta om seksuel chikane for at understrege, at emnet er påviseligt og objektivt reelt.
- Afslut med at forbinde de forskellige adfærdsformer, der er omfattet af definitionen på seksuel chikane med de forskellige lokationer og kontekster, hvor de kan forekomme.

Aktivitet 2. Juridisk og politisk ramme for seksuel chikane

Varighed: 1,5 time

Mål

- At opmuntre til refleksion om gældende juridiske forpligtelser med fokus på, hvem de identificerer som aktører, og hvilke handlemuligheder der er.
- At oplyse om eksisterende rettigheder og procedurer.

Dette modul egner sig bedst til personer, som har en vis autoritet og muligheder for at handle.

Nøglepunkter

Det er vigtigt for deltagerne at forstå formålet og være fortrolige med eksisterende juridiske instrumenter. Lovgivning på internationalt, europæisk og

lokalt niveau er blevet tilpasset til at bekæmpe seksuel chikane. De juridiske instrumenter laver en referenceramme for forskellige parteres ansvarsområder (især arbejdsgivere) samt procedurer, der skal følges. Selve tilstedeværelsen af nationale, internationale lovrammer og/eller kollektive aftaler understreger emnets vigtighed og kan skabe ressourcer til aktører.

Underviserens forberedelse

- Tjek afsnit 1.2 i toolkit om juridiske og politiske rammer for seksuel chikane på arbejdsmarkedet.
- Landespecifikke oplysninger kan ses på *bl.a.* juridiske ekspertrapporter, offentliggjort af the European Equality Law network (<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5119-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2019-1-35-mb>).

Foreslået rækkefølge og øvelser

Trin 1: Vurdering af det nuværende kendskab til juridisk identificerede aktører af eksisterende juridiske instrumenter (foreslået tid: 45 minutter).

- Spørg deltagerne om gældende, juridiske instrumenter, der er gældende i tilfælde af seksuel chikane, som de har kendskab til.
- Skriv svarene på en flipover med en sort sprittusch.
- Tjek med deltagerne, hvad der mangler. Færdiggør flipover med en blå sprittusch.
- Spørg deltagerne om, hvilke juridiske instrumenter de vil benytte sig af, når der kræves handling? Tegn en cirkel om dem med en grøn sprittusch.
- Diskuter i plenum: hvorfor er der nogle juridiske instrumenter, der ikke benyttes?

Trin 2: Hvordan deltagerne forstår og benytter eksisterende procedurer? (foreslået varighed: 45 minutter)

- Bed deltagerne om hver især at tænke over den aktuelle tilgang eller den procedure, der er i deres organisation, der skal følges, når de er vidne til eller er offer for seksuel chikane? (2 minutter). Dette er vigtigt for at tillade enhver deltager at reflektere over eget kendskab og egen erfaring.
- Bed deltagerne om at besvare følgende spørgsmål i undergrupper på 4 til 5 personer. Giv dem 10-15 minutter til at besvare spørgsmålene:

- a. Hvor (kontaktperson?) og hvordan (rapporteringssystem?) rapporterer du et tilfælde om seksuel chikane?
 - b. Hvor finder du oplysninger om, hvad du kan gøre i tilfælde af seksuel chikane?
- Bed hver undergruppe om at skrive deres svar på en flipover.
 - Hver gruppe rapporterer i plenum. Bed dem om, i deres præsentationer, at koncentrere sig om ligheder, men også om alternative perspektiver og tilgange.

I en undervisningsworkshop med fokus på modul 1, og leveret i en specifik organisation, skal svar på de to spørgsmål vises tydeligt, og procedurerne forklares på et par PowerPoints.

Aktivitet 3. En omfattende tilgang til at stoppe seksuel chikane på arbejdspladsen

Varighed: 1,5 time

Mål

- Introducer ASTRAPI's transformative tilgang og dens forskellige elementer;
- Udvikl en forståelse for, at den effektive implementering af politikker kræver en omfattende (forebyggende og reagerende) tilgang, og at alle spiller en rolle.

Nøglepunkter

At udfordre en institutionel sexismen er hver enkelt organisations ansvar. Det betyder, at beslutningstagerne i en organisation har ansvaret for at bekæmpe ulige kønsbestemte normer, roller og relationer. Det betyder også, at man skal adressere de hårfine og systematiske måder, som sexismen strømmer igennem en organisations kultur, politikker, processer og strukturer på.

ASTRAPI-projektet foreslår en ramme for en transformativ tilgang til at stoppe seksuel chikane på arbejdsmarkedet, hvilket inkluderer otte elementer, der arbejder i en positiv cirkel.

1. Udgangspunktet for en transformativ tilgang er en bevidsthed om og vilje til at håndtere kønsbaserede uligheder, diskrimination og sociale normer på arbejdsmarkedet.

2. Tilgangen kræver en strategi og en handlingsplan til at hindre seksuel chikane på arbejdspladsen.
3. Det kræver udvikling af effektive arbejdspladspolitikker og procedurer, baseret på HR-ledelse, aktivt fagforeningsarbejde og social dialog med tydelige og stærke procedurer, som arbejdstagerne har tillid til.
4. Virkningsfulde klageprocedurer er en væsentlig del af en transformerende tilgang. De skal være centreret om ofrenes behov og garantere et understøttende miljø, hvor medarbejdere føler sig sikre ved at rapportere seksuel chikane.
5. Ofre skal møde effektive løsninger og støtte. Det er nødvendigt, at der bliver lyttet til dem, og der skal handles på deres behov og bekymringer.
6. Tilskuere/kolleger skal undervises og opfordres til at rapportere tegn på seksuel chikane for at hindre seksuel chikane og sikre bedre støtte til ofre.
7. Tilgangen skal sikre, at udøvere drages til ansvar for deres handlinger.
8. Til slut skal der sikres kontinuerlig bevidsthedskabelse, undervisning og kampagner på arbejdspladser om seksuel chikane.

Underviserens forberedelse

- Et billede med forskellige aspekter af den transformative tilgang (se nedenstående).

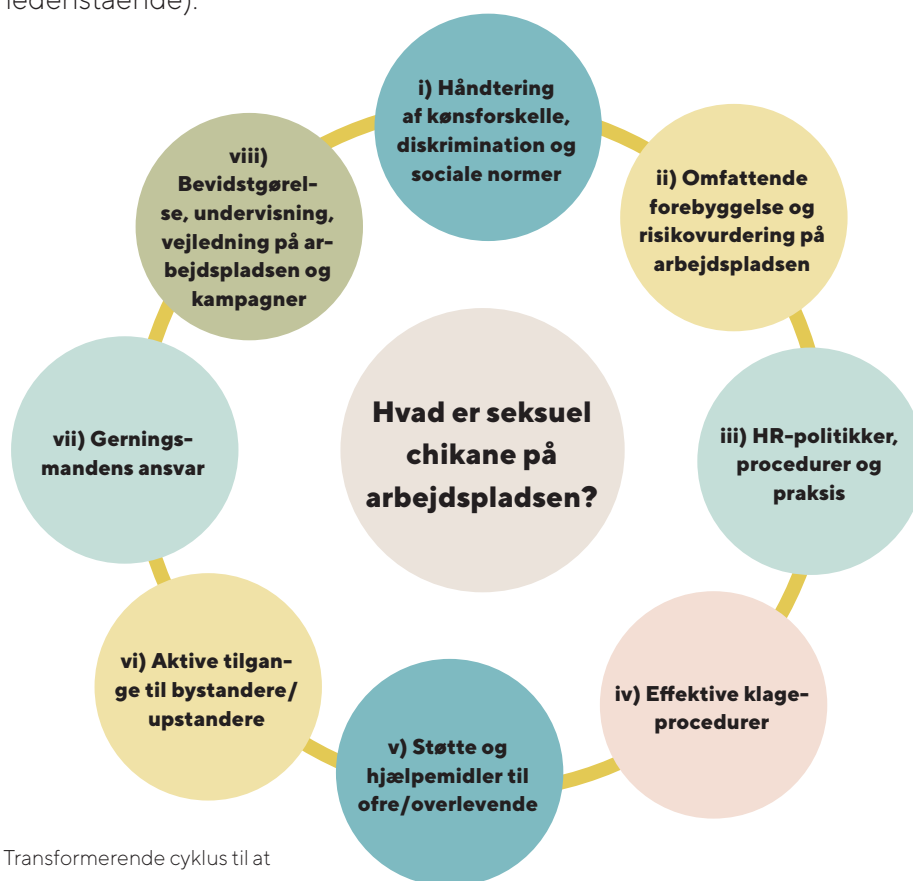


Fig 1: Transformerende cyklus til at stoppe al seksuel chikane på arbejde

Foreslået rækkefølge og øvelser

Trin 1: Identifikation af elementer til en transformerende tilgang (ca. 60 minutter)

- Inddeling af deltagere i undergrupper på 4 eller 5.
- Uddeling af kort, bed deltagerne om at skrive ét element i den transformerende tilgang pr. kort og at klassificere disse i prioriteret rækkefølge for deres organisation eller sektor osv. i henhold til undervisningens form. (15 minutter)
- Diskuter i plenum hver gruppes resultater, idet der lægges vægt på ligheder og forskelligheder. (30 minutter)
- Vis billedet med diagrammet og forklar kort, hvad de forskellige elementer refererer til, og hvordan de opbygger den omfattende tilgang, der er nødvendig for en effektiv implementering af politikker, samt hvilken rolle hver enkelt person har. (10 minutter)
- Hvis det er relevant, forklar hvor undervisningen passer ind i cyklussen og hvorfor. (5 minutter).

Trin 2: Opsamling af elementer til egen handling (foreslået varighed 20 minutter)

- Bed deltagerne om at tænke på et aspekt, som de vil tage med hjem fra dette modul. (5 minutter)
- Bed dem om at dele svarene med resten af gruppen. (15 minutter)

MODUL 2

Håndtering af kønsforskelle, diskrimination og sociale normer

Varighed: 2 til 3 timer

Læringsmål

- Forståelse af de grundlæggende begreber, relateret til ligestilling mellem kønnene.
- Forståelse for, at uligheder, diskriminering og sociale normer er udbredt i samfundet og i en organisation, og at de skal adresseres i forebyggelse af sexisme og seksuel chikane.

Mål

- Synliggøre, hvordan sociale normer skaber kønsroller, kønsrelationer og adfærd, som understøtter sexchikane.

Indhold

1. Forklar begreberne for biologisk køn og socialt køn som flydende kategorier og skæringspunkter (adskillige identiteter).
2. Sæt seksuel chikane ind i en sammenhæng, der går i dybden med kønsnormer og kønsbestemte uligheder på arbejdet.
3. Undersøg, hvordan eksisterende sociale normer (stereotyper, overbevisninger, adfærd og holdninger) i en organisation enten kan understøtte eller underminere institutionel sexisme.

Hvis din gruppe ikke er bekendt med begreberne for socialt køn, biologisk køn og intersektionalitet, start da med Aktivitet 1. Hvis de allerede har en generel forståelse, gå direkte til Aktivitet 2.

Målgrupper

- Alle medarbejdere i en organisation
- Mellemledere
- Repræsentanter fra fagforeningen, TR/AMR, SU-medlemmer
- HR og sundheds- og sikkerhedsmedarbejdere

Underviserens forberedelse

- Indsaml data om lighed/ulighed mellem køn, relevant for dine deltagere (EIGE Indeks for ligestilling mellem kønnene (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/violence>) eller andre indekser for ligestilling mellem kønnene).

Materiale

- Kort (post-its) i forskellige farver
- Brunt papir, plakater eller opslagstavler
- Tape eller tegnestifter til at sætte kortene fast
- Sorte sprittuscher (en til hver deltager)
- Flipover og papir
- Farver til underviseren (sort, blå, rød, grøn)
- Laptop/PC og projektor

Aktivitet 1. Forståelse af grundlæggende begreber i forbindelse med ligestilling mellem køn

Varighed: 1 time

Mål

- Forklar forskellene på køn og kønsrolleopfattelser
- Præsenter begrebet om intersektionalitet.

Nøglespekter

Ved fødslen, baseret på biologiske forhold vedrørende kønsorganer, tildeles individet et biologisk køn, enten »mand« eller »kvinde'.⁹ I vores barndom lærer vi om og tilpasses de roller, den opførsel og de holdninger, som findes passende for en kvinde eller en mand i samfundet på det pågældende tidspunkt på det pågældende sted.¹⁰

Ordet »maskulinitet« refererer til de roller, adfærdsmønstre og holdninger, som forbindes med mænd, og som anses for at være passende for mænd. På samme måde refererer »femininitet« til en samfundsopfattelse af de roller, adfærdsmønstre og holdninger, som anses for at være passende for kvinder. Sådanne sociale forestillinger om maskulint og feminint skifter over tid, men fortæller om vores forståelse af hverdagen i det samfund, vi lever i, inklusive

vores syn på, hvad der er »naturlige« egenskaber og kompetencer, som muligvis fastsætter vores positioner i samfundet. For eksempel kan professioner og sektorer på arbejdsmarkedet forbindes med et køn på basis af de forventelige »naturlige« kendetegn. Typisk vil lederkompetencer »naturligt« tillægges mænd, medens omsorgskompetencer vil forbindes med kvinder.

»Køn kan bruges både om "biologisk køn" og "socialt køn" (det samme som "kulturelt køn"), også i politiske dokumenter, men de er ikke synonyme. Værdien af at bruge begrebet socialt køn, en social konstruktion, som et analytisk værktøj, er, at det gør det muligt at udrede de sociale normer, der ligger bag og dermed giver mulighed for at ændre på uhensigtsmæssige normer.

Vær opmærksom på grænsesætning ved en erfaringsbaseret tilgang. Deltagerne kan måske prøve at bruge deres personlige erfaringer til at marginalisere uligestilling og forskning. Henvis systematisk til international forskning, bekræftede data og indekser samt politiske forpligtelser, som viser en evidensbaseret tilgang til analysen af kønsnormer og uligheder.

Underviserens forberedelse

- En oversigt med nøgledata og uligheder blandt køn i organisationen, hvis sådanne er tilgængelige eller på anden måde i sektoren, regionen eller landet.
- Et billede med »Genderbread Person« (se nedenstående).
- Et billede/oversigt, der viser forskellige aspekter af identiteter (intersektionalitet).

Materiale

- To flipovers til tegningen
- Kort til summemøder¹¹.

Foreslået rækkefølge og øvelser

Trin 1: Normer for køn (foreslået varighed 30 minutter)

- Bed fire personer, helst to kvinder og to mænd, om at tegne en »typisk« kvinde og en »typisk« mand (fx hurtigt: en, som du ville kunne møde på gaden) og giv dem to minutter. De øvrige deltagere ser på.
- Efter 10 minutter, spørg de andre i rummet, hvilke elementer af tegningen, der viser, at det er en mand. Tegn en sort cirkel rundt om elementerne.

Gør det samme med tegningen af kvinden. Spørg så deltagerne om, hvilke af disse forskelle der er baseret på biologiske forskelle, og tegn en grøn cirkel om disse. Marker de andre forskelle med rødt. Spørg til sidst deltagerne om, hvor de andre forskelle (med sort) stammer fra (se nedenstående tegning).

- Forklar begrebet biologisk køn og socialt køn. Det er vigtigt at nævne, at mens vi nemt kan genkende sociale normer angående dress code eller andre udseendemæssige elementer, så er det ikke helt det samme for andre aspekter, såsom forventede »naturlige« kompetencer, passende adfærd osv. Det er vigtigt at erkende, hvordan sociale normer og fremstillinger opfattes eller fremstilles som »naturlige« kendetegn.

Trin 2: Biologisk køn og socialt køn som flydende begreber og kompleksiteten af identiteter (foreslået varighed 10 minutter)

- 'Genderbread person/kagemanden' (nedenfor) kan hjælpe med til at kortlægge forskellen mellem biologisk køn, kønsudtryk og seksualitet.

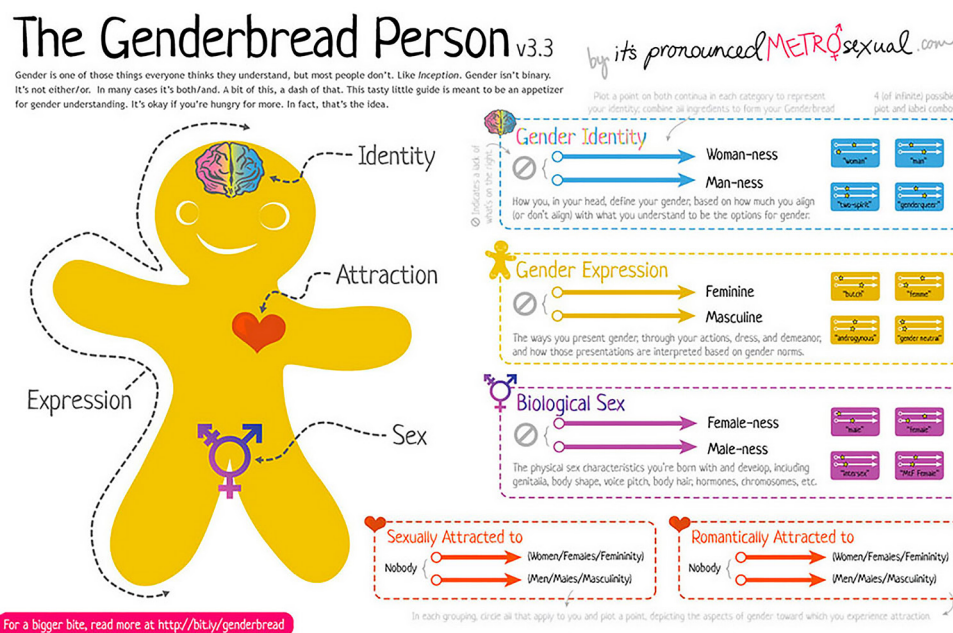
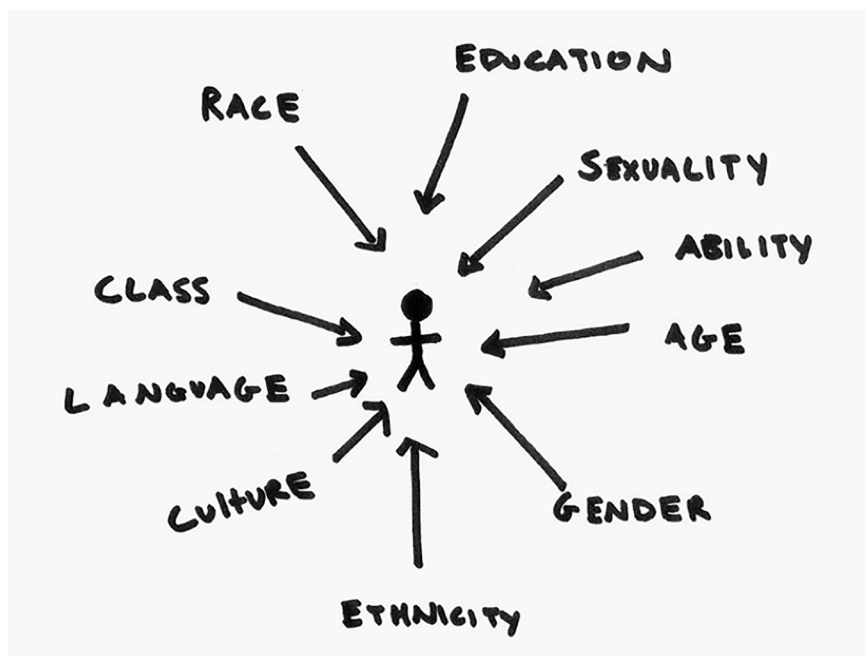


Fig. 2: The Genderbread person ¹²

Trin 3: intersektionalitet (foreslået 20 minutter)

- På dette trin er det vigtigt at hjælpe deltagerne med at tænke mere over, hvordan identiteter erfaringsmæssigt opfattes.
- Præsenter konceptet om intersektionalitet. Hvert individ er en mosaik af identiteter: kvinde/mand, gammel/ung, rig/fattig, gift/single osv. Sociale forskningsmetoder analyserer på samme tid køn, oprindelse/ethnicitet, klasse, seksualitet og andre sociale forskelle. Det er vigtigt at bemærke, at menneskeheden består af mænd og kvinder (forstået som flydende kategorier), men at folk i disse to kategorier er meget forskelligartede. Der kan også gøres et notat om individer, som biologisk er intersexuelle eller de, der identificerer sig som »non-binære«.



Elementer af identitet (Kilde: https://iwda.org.au/assets/files/intersectionalitystick_ed.jpg)

- Nævn kort, at det er vigtigt, når man tænker over uligheder, at folk kan møde diskrimination på grund af forskellige egenskaber (som kvinde, som handikappet, som en person over 50 år osv.), men man kan også møde uligheder på grund af en kombination af mange former for diskrimination (fx en sort kvinde).
- Den første del af en video. Se for eksempel Kimberlé Crenshaw Ted talk, om vigtigheden af intersektionalitet, som findes på: https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality. Videoen er tilgængelig med undertekster på forskellige sprog. Det kan især være nyttigt at vise de første 10-13 minutter.

Trin 4: Kønsnormer og uligheder (foreslået varighed: 30 minutter)

- Tilrettelæg et summemøde. Bed deltagerne om at udveksle en historie om ulighed, som de selv har oplevet eller har været vidne til i deres organisation. Bed hver undergruppe i plenum om at fortælle én historie.

Alternativt: Hvis du har en stor gruppe deltagere, så bed dem om indbyrdes to og to i fem minutter at tale om forskelle, de kan se i dag mellem kvinder og mænd i samfundet. Bed så hver gruppe nævne en idé, som endnu ikke har været nævnt og notér dem på en flip over.

Henvis til forskellige aspekter i hverdagslivet, hvor man kan opleve uligheder: arbejde, familieliv, beslutningstagning, transport/eller mobilitet, adgang til tjenester osv.

- Brug denne øvelse til at forklare forbindelsen mellem forskelligheder og uligheder; emnet er ikke forskellen mellem mand og kvinde som sådan, men forskellen i, hvordan egenskaber, kvaliteter og roller, der pålægges begge køn, opfattes og vurderes. Visse aspekter, der hænger sammen med »maskulinitet«, har stadig en tendens til at blive værdsat højere (fx bedre løn i traditionelle mandesektorer). Det er kun, når en forskellighed fører til begrænset adgang til ressourcer og til glæden i ens egne personlige, politiske og sociale rettigheder, at det bliver til en ulighed. Biologisk køn og socialt køn er ikke bare kendetegn for en person. De danner også basis for et system, som organiserer og strukturerer forventninger og mønstre af samspil mellem enkeltpersoner. Dette system nærer ulige muligheder og diskrimination. Seksuel chikane er forankret i det system.

Trin 5: Afslutning (foreslået varighed 10 minutter)

- Fremhævelse af forskellen mellem biologisk køn og socialt køn og deres interaktion. Hvordan socialt køn er baggrund for sociale normer, forventet adfærd, holdninger og uligheder.
- Værdien af at bruge begreberne "biologisk køn", "socialt køn" og "interseksualitet" som et analytisk værktøj for sociale normer med det sigte at gå ind i et omfattende arbejde for at sætte en stopper for seksuel chikane fremhæves.

Aktivitet 2. Uligheder og diskrimination

Varighed: 1,5 time

Mål

- Udvikling af en forståelse for ulighed ved at vise privilegiets mekanismer.
- Hjælpe folk med at undersøge deres egne privilegier.
- Promovering af en inkluderende kultur.

Nøgleaspekter

For at erkende tilstedeværelsen af og roden til seksuel chikane er det væsentligt at lave en forbindelse til ulighed mellem køn. Et nøgleaspekt til bedre at forstå uligheder er at erkende privilegier, fordi »privilegiet er usynligt for dem, der har det"¹³. Privilegie og diskrimination er to sider af samme sag: mens vi er sensitive overfor situationer, hvor vi diskrimineres og opfatter det som uretfærdigt, så lægger vi næppe mærke til vores privilegie i andre tilfælde.

Målgrupper

- Mellemledere
- Repræsentanter fra fagforeningen
- HR, og sundheds- og sikkerhedsmedarbejdere

Denne sekvens kan også være nyttig til at undervise medarbejdere i en organisation, hvis målet ikke kun er at skabe opmærksomhed, men at styrke dem til at sige fra.

Underviserens forberedelse

- Forbered privilegieturen: Du skal uddele forskellige roller (7 for at kunne gennemføre det, hver på sit eget kort) og lave en liste over udsagn (se eksempler nedenfor). Vejledning til at tilrettelægge en sådan tur (ved at tilpasse spørgsmålene til situationen): <https://opensource.com/open-organization/17/11/privilege-walk-exercise>.

En sådan tur er nyttig, hvis du har en gruppe, der ikke er villig til at erkende uligheder i muligheder, og som mangler empati for diskriminerede grupper. Du skal dog som underviser være klar over, at der kan være mange forskellige implikationer fra deltagerne, afhængig af deres baggrund. For nogle vil der være meget på spil, når de deltager, og turen kræver nogle gange, at folk »kommer ud af det« som værende blevet udsat for racisme,

sexisme eller andre hadefulde oplevelser i livet, som kan være et vanskeligt, følelsesmæssigt arbejde. Som facilitator skal du være klar til at tage dig af disse deltagere. Dette kan kun ske i et »trygt« miljø. Det kan bruges i en gruppe, hvor der er tillid og respekt mellem deltagerne.

- Hvis du ikke er sikker på, at øvelsen kan gennemføres (fx på grund af organisationskultur), så brug video (fx en erfaring fra et universitet i USA <https://www.youtube.com/watch?v=4K5fbQ1-zps> eller en tegneserie https://www.boredpanda.com/privilege-explanation-comic-strip-on-a-plate-toby-morris/?utm_source=ecosia&utm_medium=referral&utm_campaign=organic).
- Lav en flipover med overskrifter, der refererer til adfærdsmønstre og rammer (se definition arbejdsverden under nøgledefinitioner) eller brug nedenstående skema i modul 1, aktivitet 1 (hvis denne del af undervisningen blev gennemført).

Materiale

Se under Underviserens forberedelse.

Foreslået rækkefølge og øvelser

Trin 1: Forståelse af privilegie (foreslået varighed 45 minutter)

- Vis det materiale, der forklarer, hvad privilegie er (se link til video eller tegneserie ovenfor) eller tilrettelæg en privilegietur. Gør det klart, at privilegie og uligheder er to relaterede emner, og at vi kan blive nødt til at erkende uligheder, samtidig med at vi er i en privilegeret position. Lav et link til de tidligere diskussioner om forskellige identiteter og intersektionalitet (modul 2, aktivitet 1), som kan føre til forskellige former for diskrimination.
- En privilegietur kræver mindst 7 deltagere, som alle tildeles forskellige roller (hvis der er flere, kan de være iagttagere for at begrænse forberedelsesarbejdet). Kort med tildelte roller skal laves i forvejen og deles ud til deltagerne. Alle 7 deltagere bliver bedt om at stå ved siden af hinanden på række. Hver deltager får et kort med en angivet rolle. De læser det for sig selv og derefter højt for resten af gruppen. Facilitatoren oplæser udsagn, og de skal enten træde frem eller tilbage afhængig af deres rolle.

Eksempler på roller:

- Mand (38): Du er blevet skilt for nylig og har fælles forældremyndighed over dine børn. Du er altid blevet motiveret af dit job og er vant til ikke at være involveret i huslige pligter. Så dette nye liv er besværligt for dig. Du er nu også under et økonomisk pres og vil meget gerne snart forfremmes.
- Kvinde (28): Du er nyansat, og dette job svarer til det, du virkelig har lyst til at arbejde med. Du er klar over, at du bliver nødt til at rejse og at arbejde længe. Du er lidt bekymret for dit privatliv, da du har indledt et seriøst forhold.
- Mand (57): Du er en af organisationens ledere. Du har haft et forhold til en mand i flere år nu, men du vil gerne holde dit privatliv hemmeligt.
- Kvinde (38): Du er lige blevet ansat på en tidsbegrænset kontrakt (svarende til et projekts varighed). Du vil gerne gøre dig bemærket i gruppen af 10 nyligt ansatte medarbejdere og blive fastansat.
- Kvinde (48): Du har været single hele livet. Efter en ulykke, da du var 18 år, har du været kørestolsbruger. Indretningen på kontoret er perfekt for dig (elevatør, god plads osv.), men det er stadig vanskeligt at gå nogen steder, og pendlingen til og fra arbejde er problematisk.
- Suppler med flere profiler, om nødvendigt ...

Eksempler på udsagn:

- Et af dine børn bliver sygovre i skolen. Træd et skridt frem, hvis det ikke er dig, der bliver tilkaldt, eller hvis du kan regne med en anden til at hente barnet. Træd et skridt tilbage, hvis du er nødt til at forlade arbejdet og hente barnet.
- Der er et ikke-planlagt møde på kontoret uden for normal arbejdstid. Hvis du bliver der, gå et skridt frem. Hvis du ikke kan på grund af transport eller omsorgsopgaver, træd et skridt tilbage.
- Firmaet er ved at starte en cykelklub for at styrke sammenholdet mellem medarbejderne. De anbefaler en god elcykel for at kunne følge med gruppen. Planen er at tage på cykeltur i weekender. Træd et skridt frem, hvis du kan deltage. Træd et skridt tilbage, hvis du ikke har råd til en sådan cykel og ikke har tid (eller er begrænset på anden måde) til at cykle. Bliv stående, hvis du ikke har råd til cyklen eller ikke har tid til det.
- Dine kolleger ser på dig som en ekspert, en sand leder, og opsøger dig ofte for at få råd på forskellige områder. Træd et skridt frem, hvis dette er tilfældet. Træd et skridt tilbage, hvis dette næsten aldrig er tilfældet.

- En intern forfremmelsesrunde nærmer sig i din organisation, og du har gode chancer for at blive forfremmet. Dette vil betyde, at du skal rejse mere sammen med din chef, som bruger sexistisk sprog og har fremsat opfordrende (seksuelle) kommentarer overfor dig. Træd et skridt frem, hvis du mener, at det ikke vil være et problem. Træd et skridt tilbage, hvis du ikke kan se, hvordan sådanne situationer kan håndteres.
- Hvis du offentligt kan vise kærlighed til din kæreste uden at være bange for latterliggørelse eller vold, træd et skridt frem.
- Suppler med flere udsagn, som nødvendigt...

Efter øvelsen, spørg deltagerne:

- Hvordan føltes det at være forrest i gruppen? bagest? i midten?
- Hvilke faktorer, der påvirker din position eller dit privilegie, havde du aldrig tidligere tænkt på?
- Hvilket udsagn fik dig til at tænke mest?

Trin 2: Arbejdspladsorganisation og struktur (foreslået varighed 30 minutter)

- Bed deltagerne om at tænke over de sociale normer i deres egen organisation. Herefter skal deltagerne kort tænke over styrkeforholdet i de forskellige lag i organisationen. Stil spørgsmålet: hvilke elementer kan dæmpe risikoen for upassende adfærd på arbejdspladsen (fx horisontalt hierarki, ledelsesstil, kvinder i ledende beslutningstagende stillinger, uddannelse af personale/ nyankomne, plan for ligestilling mellem køn osv.).
- Fremlæg data, studier om aktuelle uligheder og diskrimination i organisationen eller i relaterbare sektorer (vandret og lodret adskillelse, beslutningstagning, kontrakttyper, arbejdsplaner, arbejdsbetingelser, aflønning osv.).

Trin 3: Afslutning (foreslået tid 15 minutter)

- Om realiteten af vores privilegie, som vi generelt ikke er klar over og dets betydning.
- Hvor dybt rodfastet uligheder er på arbejdspladsen, og hvordan de linker til seksuel chikane.

MODUL 3

Omfattende forebyggelsesaktiviteter på arbejdspladsen: analyse af udgangspunktet

Varighed: 3 timer

Læringsmål

- At kunne identificere aktører, der skal involveres direkte og indirekte ved udformning og implementering af en sådan politik.
- Indsamling af oplysninger, der er nødvendige for at lave en risikoanalyse af seksuel chikane.
- Identificere nye muligheder for udvikling/forbedring af en omfattende politik/strategi.

Mål

Dette modul har fokus på elementer, der er nødvendige for at kunne udforme en effektiv forebyggelsespolitik. Det betyder:

- at identificere, hvilke aktører der skal involveres
- at reflektere over de emner, der er i spil (indsamling af information om seksuel chikane og sikkerheds- og sundhedsrisici på arbejdet i særdeleshed)
- at gennemgå forebyggende foranstaltninger og procedurer

Nøglespekter

En omfattende forebyggelsespolitik forudsætter identificering af farlige situationer og risici for seksuel chikane. Dette kræver samtale med medarbejdere og deres repræsentanter og indsamling af oplysninger om omfanget af seksuel chikane indenfor organisationen.

Forskellige teknikker kan bruges til at indsamle data og vurdere risici: administrative data, interviews, fokusgrupper, spørgeskemaer, workshops, observationer (etnografi) osv.

Desuden skal en undersøgelse af ledelsesprocedurer for sikkerheds- og sundhedsmæssige risici i en organisation, eller som er udbredt i sektoren, være en del af dataindsamlingen.

Involvering af interessenter er et vigtigt trin til at udvikle og implementere en omfattende forebyggelsesstrategi: det kan give oplysninger om de emner, der er tale om og understøtte ændringer. En gruppe forandringsagenter¹⁴ kan udpeges efter konsultation med interessenter samt en nøglegruppe, der er ansvarlig for implementering af politikken.

Politikken skal altid integreres og koordinere køn/forskellighed, lighed, sundhed og sikkerhed eller en hvilken som helst anden plan, afhængig af den nationale kontekst (retslige rammer) og organisationens kultur og historie (fx nye muligheder, hvis der allerede foreligger en kønsplan, eller hvis man revurderer interne forskrifter osv.) Da forebyggelse af seksuel chikane skal være en del af institutionelle, integrerede og langsigtede tilgange, der adresserer forebyggelse, beskyttelse og forfølgelse, skal de betingelser, der sikrer en integreret og koordineret tilgang, tydeligt defineres og handles på.

Målgrupper

- Medlemmer af samarbejds- og sikkerhedsudvalg
- Repræsentant for kvindelige medarbejdere, hvis der er en sådan
- Fagforeningsrepræsentanter
- Alle ledelsesniveauer
- HR - medarbejdere

Underviserens forberedelse

- Identificer konteksten, hvori undervisningsworkshoppene vil finde sted: procesgennemgang?, implementering af en ny forskrift (retslig eller kollektiv aftale)?, krav fra direktion/bestyrelse? osv.
- Tjek med organisationen, hvilke forholdsregler og processer angående seksuel chikane der på nuværende tidspunkt er på plads, og hvordan rammerne er for disse.
- Få information om både eksisterende politikker om lighed/forskelligheder mellem køn og politikker om trivsel/mobning/chikane.

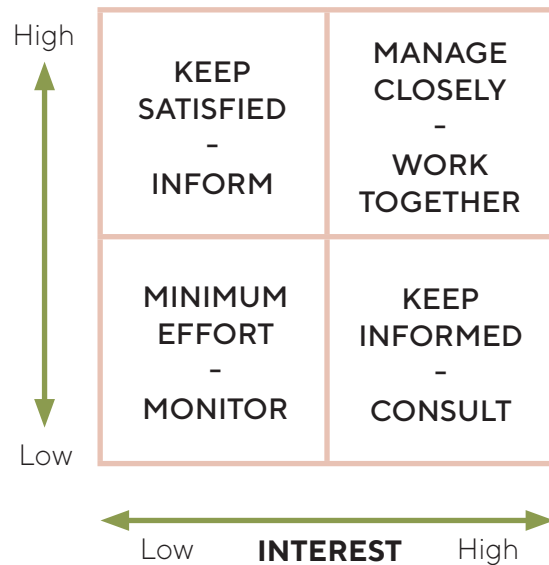
Materiale

- Kort (post-its) i forskellige farver
- Brunt papir, plakat eller opslagstavler
- Tape til fastgørelse af kortene (eller tegnestifter)
- Sorte sprittuscher (en til hver deltager)
- Flipover-papir
- Farver til underviseren (sort, blå, rød, grøn)
- Plakat til kortlægning af interessenter
- Plakat til SWOT-analyse
- Laptop/PC og en projektor

Foreslået rækkefølge og øvelser

Trin 1: Identificer interessenter (foreslået varighed 60 minutter)

- For at komme i gang med udvikling eller revidering af en handlingsplan eller strategi til at hindre seksuel chikane på arbejdspladsen er det vigtigt først at klarlægge, hvem der skal involveres i bred forstand.
- Inddel deltagerne i undergrupper (4-5) og uddel kort. Bed dem først om at identificere alle mulige interessenter og at skrive én pr. kort. Bed dem om at tænke ud af boksen: folk fra organisationen (HR-chef, fagforeningsrepræsentanter...), men også udefrakommende (eksterne specialister, repræsentanter for en forening, ...) typisk (fx fagforeninger) eller mere atypisk (fx kvindeorganisationer, forskere), der skal involveres i løbet af hele processen (sundheds- og sikkerhedsansvarlig person) eller til et vist punkt (fx øverste leder).
- Giv hver undergruppe et tomt kort over interessenter. Bed deltagerne om at placere deres interessenter i henhold til magt i forbindelse med emner om seksuel chikane samt i henhold til interesse.
- Bed deltagerne om at vise deres resultater i plenum og at understrege forskelligheder i deres kortlægning.
- Forklar deltagerne, at interessentkortet er nyttigt til at identificere nøglespillere. Disse er dem med stor magt og stor interesse i seksuel chikane/ lighed mellem køn. Eksempel på et interessentkort, som du kan bruge som billede for at illustrere de forskellige niveauer i engagement:



The 'standard' stakeholder map

Reproduced from The Influence Agenda
By Dr Mike Clayton (Palgrave Macmillan)

Kilde: <https://onlinepmcourses.com/wp-content/uploads/2017/07/Standard-Stakeholder-Map.png>

- Bliv enige om nøglespillere.
- Det kan blive relevant også at bede deltagerne om at pege på en grundstamme af forandringsagenter, der skal involveres i processen med at udforme og implementere forebyggelsesstrategien.

Trin 2: Identifikation af risikofaktorer ved seksuel chikane (foreslået varighed 40 minutter)

- Tilrettelæg et summemøde om faktorer, der øger sandsynligheden for vold og krænkelse.
- Fortæl deltagerne, at de skal tænke over mulige risici for seksuel chikane på tre hovedområder:
 - a. arbejdsbetingelser og arrangementer
 - b. arbejdsorganisering
 - c. HR-ledelse
- Dernæst: Hvem kan være krænker: 1) Tredjeparter, såsom klienter, kunder, tjenesteydere, brugere, patienter, 2) kolleger eller 3) ledere.
- Hvordan kan det foregå?: Diskrimination, misbrug af styrkeforhold, kulturelle og sociale normer, som understøtter vold og krænkelse, sexismen.

- Indsaml idéer på en flipover og klassificer dem i henhold til de tre hovedområder.

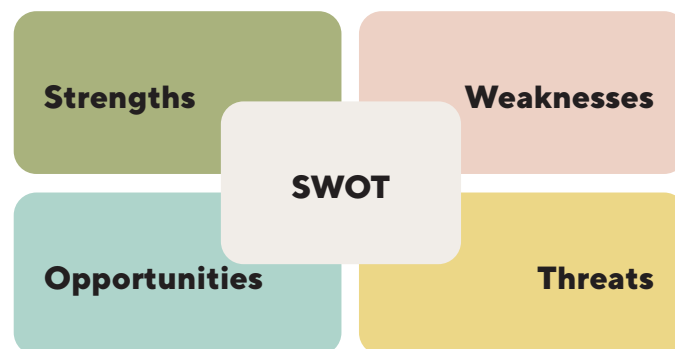
Trin 3: Vurdér tilgængelige basisoplysninger om forekomst og risikofaktorer for seksuel chikane (foreslået varighed 45 minutter)

- Spørg deltagerne, i plenum, om, hvilke oplysninger de i øjeblikket har om seksuel chikane i deres organisation. Nedskriv informationstyperne på en flipover (fx antal sager, krænkerens og offerets køn, krænkerens rolle/funktion osv.) i én kolonne.
- Spørg dem om, hvilke andre oplysninger der er nødvendige for at udvikle en omfattende forebyggelsespolitik?
- Bed deltagerne i plenum om at udfylde skemaet om, hvordan/hvor de kan få de nødvendige oplysninger for at udforme/udvikle deres politik.

	Nødvendige oplysninger	Hvordan/hvor får man det?
Oplysninger, vi allerede har	<ul style="list-style-type: none"> - antal klager - antal tilfælde pr. år - risikofaktorer vedrørende tredjepart. 	<ul style="list-style-type: none"> - administrative data - Spørgeskemaundersøgelser APV el.lign.
Oplysninger, vi har brug for	<ul style="list-style-type: none"> - hændelsens lokation - kendetegn ved ofre (fx kontrakttype, køn, etc.) - risikofaktorer vedrørende arbejdsbetingelser: sammenhold informationer om hændelse og arbejdsorganisation osv. - risikofaktorer vedrørende diskrimination og magtmisbrug: sammenhold information om udøvers profil og hændelse. 	<ul style="list-style-type: none"> - administrative data - medlemsundersøgelser udført af fagforeninger. - Spørgeskemaer til kvindelige medarbejdere.

Trin 4: Identificer aktuelle styrker og nye muligheder for at udvikle en strategi (foreslået varighed 60 minutter)

- Vis kort elementer af omfattende forebyggelsesaktiviteter på arbejdspladsen med henblik på (se Redskaber afsnit 3) at lave en SWOT-analyse:
 - Arbejde med ændring af kulturen i organisationen.
 - Forebyggelse gennem sikkerhed på arbejdspladsen og sundhedsmæssige risikovurderinger.
 - Få medarbejderen til at tage ansvar ifm. at forebygge og forhindre seksuel chikane.
 - Tilstedeværelse af redskaber til at forebygge seksuel chikane ved hjælp af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
 - Udført sikkerhedsvurdering på arbejdspladsen.
 - Tilstedeværelse af en omfattende kønsspecifik forebyggelsesstrategi på arbejdspladsen.
 - Tilstedeværelse af overvågning og mekanismer til at reagere på seksuel chikane
 - Kønsspecifikt arbejdstilsyn.
- Inddel deltagerne i undergrupper. Bed dem om at brainstorme om styrker, svagheder, muligheder og trusler (SWOT-analyse) og tænke over forebyggende aktiviteter.



- Hver undergruppe præsenterer sine resultater i plenum.
- Opnå enighed med deltagerne om styrker og nye muligheder for mulige aktiviteter/handlingsplan.

Trin 5: Afslutning (foreslået varighed 10 minutter)

- Nøglespillere, der skal involveres, og mulige forandringsagenter.
- Yderligere oplysninger, der er krævet for at udvikle en omfattende strategi.
- Tilstedeværelse af nye muligheder, hvis der er nogle.

MODUL 4

Politikker, procedurer og praksis på arbejdspladsen

Varighed: 4 timer

Læringsmål

- Forklar hovedelementerne i en arbejdspladspolitik.
- Vær i stand til at revidere aktuelle arbejdspladspolitikker.
- Lær at udvikle en handlingsplan.

Mål

- Identificer, hvilke elementer der foreligger, og som for øjeblikket anvendes: arbejdspladspolitikker, procedurer og praksis.
- Identificer manglende elementer og mulige tiltag til forbedring af arbejdspladspolitikkerne.

Nøglespekter

Med hensyn til proces skal arbejdspladspolitikker og procedurer, for at være effektive, være baseret på drøftelser i arbejdsmiljøorganisation, SU og HR, med en procedure, som arbejdstagerne har tillid til. Arbejdspladspolitikker skal overvåges og evalueres regelmæssigt for at se, om tilretninger er nødvendige.

Med hensyn til indhold kræver ILO Konvention nr. 190, at regeringer pålægger arbejdsgivere en pligt til at udforme en arbejdspladspolitik. ILO Anbefaling nr. 260 foreslår elementer, der skal inkluderes i politikken (se emner under underviserens forberedelse).

Arbejdspladspolitikker skal tydeligt beskrive adfærd og opførsel, som ikke accepteres på arbejdspladsen, og de skal være synlige (med hensyn til sprog og tilgængelighed).

Målgrupper

- Repræsentant for kvindelige medarbejdere, hvis der er en sådan
- Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, SU, TR/AMR og andre fagforeningsrepræsentanter

- Alle ledelsesniveauer
- Ligestillings-/HR- og sundheds- og sikkerhedsmedarbejdere

Underviserens forberedelse

- Se ILO Anbefaling nr. 260, som angiver, at en omfattende arbejdspladspolitik skal omfatte følgende elementer:
 - a. Slå fast, at vold og krænkelser ikke vil blive tolereret.
 - b. Lave programmer om forebyggelse af vold og chikane med målsætninger.
 - c. Specificere arbejdstageres og arbejdsgiveres rettigheder og pligter.
 - d. Oplysninger om klage- og undersøgelsesprocedurer.
 - e. At al intern og ekstern kommunikation bliver handlet på en passende måde.
 - f. Præciser individets ret til privatliv og fortrolighed
- Lav en flipover med revideringsværktøjet (trin 2).

Materiale

- Kort (post-it)
- Brunt papir, plakat eller opslagstavler
- Tape til fastgørelse af kortene (eller stifterne)
- Sorte sprittuscher (en til hver deltager)
- Flipover-papir
- Farver til underviseren (sort, blå, rød, grøn)
- Laptop/PC og en projektor

Foreslået rækkefølge og øvelser

Trin 1: Præsentation af, hvad effektive arbejdspladspolitikker skal indeholde (foreslået varighed 30 minutter)

- Bed deltagerne om at brainstorme over, hvad en effektiv arbejdspladspolitik skal omfatte. Giv dem kort til at skrive deres idéer på. Hurtigt spørgsmål: Hvad kan eller skal være dækket af en arbejdspladspolitik?
- Indsaml kortene og diskuter med deltagerne, hvordan de kan organisere sig om lignende temaer. Sæt en overskrift over hver af disse grupper. Til at facilitere diskussionen om klyngekort kan du bruge elementerne fra ILO Anbefalingen eller fra revideringsværktøjet.

Trin 2: Aktuel status: Revideringsværktøj (foreslået varighed 20 minutter)

- Hvad er indeholdt i vores nuværende politik? Bed deltagerne om at tænke over følgende skema og identificere, hvor der er anvendt nogle politikker, eller hvor der ikke er, og hvilke områder der skal arbejdes på. Dette sidste aspekt skal bare være en bred indikation af, hvad der er nødvendigt, da dette vil blive omtalt yderligere i trin 4.

Emner	Ja	Nej	Områder, der skal arbejdes på
1. Arbejdspladspolitik til beskyttelse mod kønsbaseret vold og chikane, inklusive klageprocedurer, som man har tillid til, og som er effektive.			
2. Beskyttelse mod kønsbaseret vold og chikane, inklusive risikovurdering og redskaber til at afbøde risici.			
3. Skabe bevidsthed på arbejdspladsen og undervisning af ledere og kolleger.			
4. Støtte til ofre for kønsbaseret vold og chikane.			
5. Foranstaltninger til at holde krænkerne ansvarlige.			

Trin 3: Hvad fungerer godt? (foreslået varighed 90 minutter)

- Inddel gruppen i undergrupper (ideelt af 4 eller i hvert fald et lige antal, om muligt). Bed undergruppen om at beskæftige sig med et aspekt i revideringsværktøjet, hvor de har angivet et ja. Hvis et aspekt har fået et nej i revideringsværktøjet, kontroller, at der ikke er nogen, som kan modsige dette.
- Bed dem om at udveksle historier om, hvad der fungerer, og hvordan det er blevet inddraget. Giv følgende instruktion: Fokus på ting, der virker; en historie er en fortælling, så der skal være en indledning, så en præsentation af nogle problemer, som dukker op, og en konklusion, en fundet løsning.

- Den første gruppe skal udveksle historier om, hvad der virker godt med hensyn til arbejdspladspolitik, inklusive klageprocedurer, fx fremlæggelse af en historie om, hvordan politikken blev adopteret, eller hvordan de sikrer, at procedurerne har medarbejdernes tillid, den anden om historier om forebyggelse, inklusive risikovurdering, den tredje om bevidsthedsskabelse og undervisning og så videre.
- Bemærk: inden for hver undergruppe er der forskellige udvekslingsrunder. Først en udveksling 2 og 2: hver person fortæller en historie, og den anden stiller spørgsmål og prøver at finde argumenter for, hvorfor det virkede så godt, for at finde nyttige faktorer i problemløsningen. Disse positive elementer skrives på et kort.
- I en anden runde skifter et par med et andet par fra samme undergruppe. Hvert par vælger en af fortællingerne. En fra hvert par opsummerer den valgte historie og forklarer de positive elementer på kortene.
- I plenum vises kortene på en plakat. Som underviser, prøv om du kan gruppere de positive elementer. Fordelen ved denne øvelse, inden man går videre til trin 2, er, at den vil hjælpe gruppen med at fokusere på mulige løsninger i stedet for på problemer.

Trin 4: Hvordan kan man forbedre politikken på din arbejdsplads? (foreslået varighed 90 minutter)

- Gå tilbage til revideringsværktøjet og bed deltagerne om at samles i undergrupper. Fordelingen af deltagerne i grupper er afhængig af aspekter, de har identificeret som »områder, der skal arbejdes med«.
- Bed deltagerne om at identificere 3 aspekter, som kræver hurtig adressering (hver gruppe arbejder med et emne i arbejdspladspolitikken).
- Del i plenum.
- Inviter hver undergruppe til at arbejde med ét aspekt og at identificere, hvad målet er (fx skabe bevidsthed hos medarbejdere, udnævne en person med ansvar for klage, få en officiel forpligtelse fra den øverste ledelse osv.), hvem skal involveres, hvem er ansvarlig, et budget, der kan bruges og en mulig tidslinje.

Hvad	Mål	Aktører (der skal med eller målet for handlingerne)	Ansvarelig person	Budget	Tidslinje
Tilrettelæg undervisning på SH	Skab bevidsthed hos medarbejdere	HR Undervisningsafdeling Beslutningstager Alle medarbejdere	XX	XX	Skal organiseres af
Indfør et adfærdskodeks	Forklar både formelle og uformelle procedurer til at undersøge og håndtere klager i SH	Leder Fagforeningsrepræsentant Ligestillingsofficer Sundheds- og sikkerhedsofficer	XX	Ingen	Skal indføres indenfor

- Del resultaterne fra arbejdsgrupperne i plenum.
- De følgende to sekvenser kan også være nyttige, hvis undervisningen sker i en demokratisk organisation, hvor deltagerne er de, der beslutter, da det giver deltagerne kraft til at begynde at handle konkret.
- Bed alle deltagerne om at angive/stemme for en (eller flere, afhængig af antallet af grupper og mål med undervisningen) handling, der skal implementeres direkte.
- Hvis der er tid til det, og hvis det er relevant for målet med undervisningen, så bed deltagerne om at arbejde med konkrete trin for denne valgte handling.

Hvad	Sprog	Aktører (der skal med eller målet for handlingerne)	Trin/ Handlinger	Ansvarelig person	Budget	Tidslinje
------	-------	---	------------------	-------------------	--------	-----------

MODUL 5

Effektive klageprocedurer, centreret om støtte til ofre

Varighed: 4 timer

Læringsmål

- Gennemgå eksisterende formelle og uformelle procedurer set fra et synspunkt, der støtter et offer.
- Forstå, hvordan eksisterende procedurer støtter ofre, og hvorvidt de skal bearbejdes.

Mål

- Få en fælles vision om, hvordan ofre støttes.
- Få idéer til mulige løsninger til at forbedre eksisterende processer og procedurer.

Nøgleaspekter

Seksuel chikane er stadig et tabuemne. Ofre taler ikke om og indrapporterer ikke sager, fordi de frygter, at det vil få negative konsekvenser for dem, hvilket hænger sammen med vanskelighederne ved at bevise seksuel chikane. Effektive formelle og uformelle procedurer skal være på plads. En række måder til at indrapportere sexchikane på skal være til stede. Der skal være procedurer, som sikrer beskyttelse af ofrene, respekt for ophavsmandens rettigheder. På lang sigt vil effektive procedurer reducere hændelser med seksuel chikane, selv om det skal gøres klart, at en mangel på klager ikke nødvendigvis er et tegn på manglende hændelser.

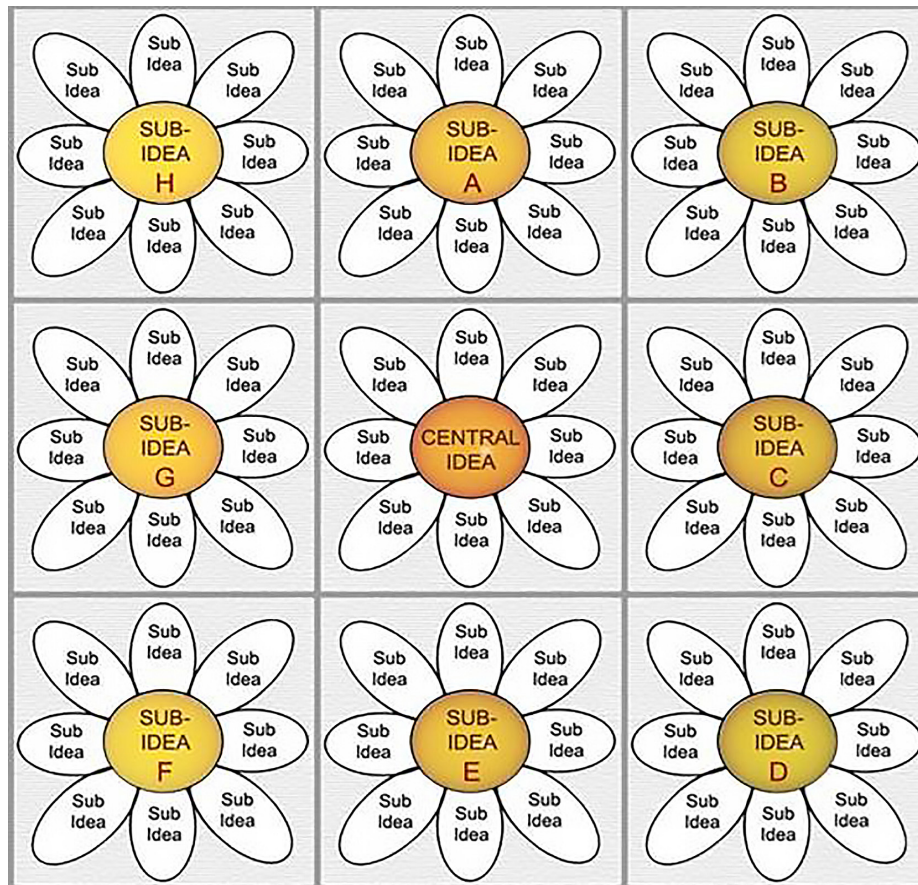
Målgruppe

- En repræsentant for medarbejdere, AMR og/eller TR
- Andre fagforeningsrepræsentanter
- Mellemledere eller repræsentanter for arbejdsgiveren
- Ligestillings-/HR- og sundheds- og sikkerhedsmedarbejdere

Underviserens forberedelse

- Du kan gå ind på: <https://www.atlassian.com/team-playbook/plays/customer-journey-mapping> or <http://ixd.prattsi.org/2019/11/user-journey-mapping>

- Om lotus blossom teknikkerne, se: <https://thoughtegg.com/lotus-blossom-creative-technique/> eller <https://andyeklund.com/brainstorm-technique-lotus-blossom/>



Materiale

- Kort (post-it) i forskellige farver
- Brunt papir, plakat eller opslagstavler
- Tape til fastgørelse af kortene (eller tegnestifter)
- Sorte sprittuscher (en til hver deltager)
- Flipover-papir
- Farver til underviseren (sort, blå, rød, grøn)
- Karakterkort (billeder af karakterer: tag billeder fra internettet, der viser personer, der svarer til virkeligheden i din sektor. Sørg for at have billeder af folk i deres forskelligartethed)
- Poster til blomstrende lotus
- Laptop/PC og en projektor

Foreslået rækkefølge og øvelser

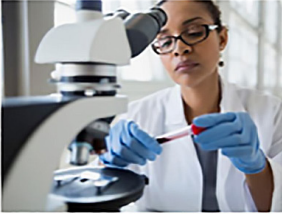
Trin 1: Udvikling af en karakter (foreslået varighed 60 minutter)

- Facilitator viser eksemplet med Lisa og fortæller hendes historie.

LISA, our persona

World:
Lisa is leaving alone with her elderly mother. She is the only one who can financially support both of them. She is struggling in coping with her work, care role and personal life. She would like to have more time for herself.

Activities and interests:
She did sport in the past but have stopped now.



Social network:
She devotes a lot of time to her research and teaching assignments and has little time to socialise.

Professional Career: Finished
her PhD three years ago, followed by one post-doc contract. She would like to get on a tenure track and develop a research agenda of her own.

HENDES historie: Lisa deltager hver måned i et gruppemøde. Hun er den yngste i gruppen. Hendes direkte overordnede, en gift mand, er tilbøjelig til unødvendig tæt, fysisk nærhed og seksuelle »vittigheder«. Under det seneste møde, da hun udtrykte usikkerhed om et diskuteret aspekt, sagde hendes direkte overordnede, da de næste dag tog afsted til en todages konference i udlandet, at hun skulle komme ind på hans værelse for at få alle de nødvendige forklaringer.

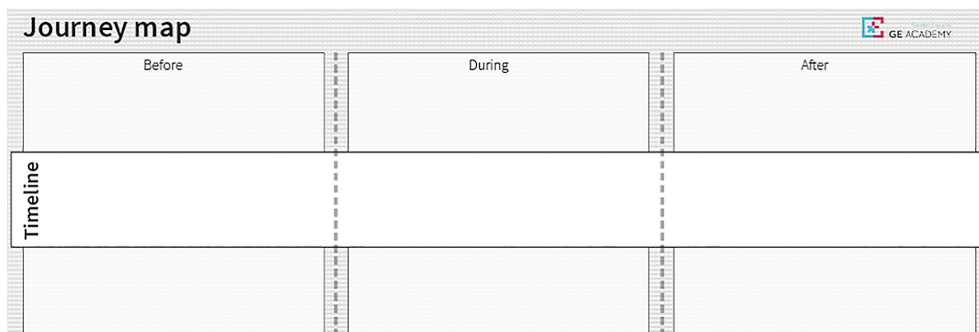
- Bed deltagerne om at udvikle sådan en karakter (ved at fremhæve nogle elementer, der vedrører forhold, samfund (aktiviteter og netværk) og professionel situation). Bed deltagerne om at skabe en karakter og tænke på en historie og en novelle om seksuel chikane, de kan støde på.
- Giv følgende instruktion: Baseret på eksemplet med Lisa, udvikl en karakter i undergruppen. Ved at gøre det, tænk på en person, kvinde eller mand, som vil være specielt sårbar ved en konfrontation med sexchikane (fx typisk IKKE virksomhedens CEO). En sådan øvelse med at udvikle en karakter i en undergruppe er vigtig for at hjælpe deltageren med at identificere sårbare mennesker og så arbejde med, om den gældende proces understøtter sådanne ofre.

Denne aktivitet hjælper deltagerne med at tænke på forskellige profiltyper blandt folk, som kan være ofre for seksuel chikane på grund af elementer,

der vedrører deres arbejdsforhold og faglige stilling (fx skifteholdsarbejde, kundekontakt, ansættelsesform, venter på forfremmelse osv.) eller pga. ting i deres privatliv.

Trin 2: Hvad kan der gøres for at hjælpe Lisa? Hvad mangler der? (foreslået varighed 90 minutter)

- Metoden med "tidslinje" kan bruges her. Det er en virkningsfuld metode, som sætter »kunden«, her offeret, i centrum for processen, hvor almindelig undervisning har fokus på et institutionelt perspektiv og logik. Så øvelsen består i at se på den "rejse", et offer er på, at identificere kontaktpunkter med institutionen, og hvordan de kan forbedres for bedre at imødekomme offerets behov.
- Baseret på karakteren og den udviklede historie, bed deltagerne i undergrupperne om at tænke over karakterens erfaring (fx Lisa). Hvad er det, hun vil gøre eller søge efter? Hvilke trin vil det være sandsynligt at tage eller nægte at tage? Tænk over de forskellige trin i den aktuelle proces (formel og uformel)¹⁵ og kritiske aspekter, set fra Lisas synspunkt. Den samlede "rejse" i tid skal kortlægges.
- Bed deltagerne først om at kortlægge alle trin i processen og dernæst at identificere alle interaktionspunkter mellem offeret og institutionen og sætte dem ind på en tidslinje. Instruktionerne til gruppen er følgende for disse trin og skal vises på en slide:
- Kortlæg først alle trin i processen (skriv på toppen af den nedenfor viste plakat).
- Identificer derefter kontaktpunkterne mellem medarbejderen/offeret og institutionen og sæt dem ind på en tidslinje.
- For det tredje, identificer de punkter (berøringspunkter), som er kritiske, set fra et perspektiv om bekæmpelse af sexchikane.
- Resultat: Gruppen kortlægger alle trinnene, inden et offer får et forhold til organisationens service overfor ofre for sexchikane (fx alle handlinger, der tages for at sikre, at folk i organisationen kender til politikken, hvad der skal gøres osv.) Kortlæg så den tjeneste, der er til rådighed for offeret under interventionen, og kortlæg til sidst de trin, der er tilvejebragt for at blive ved med at støtte offeret efter interventionen. Identificer interaktionspunkterne mellem offeret og institutionen (en kollega, et kontaktpunkt, en repræsentant fra fagforeningen, en afdeling), og hvordan dette kan gøres (direkte kontakt, e-mail, forslagskasse,). Disse sættes op i kronologisk rækkefølge. Derefter identificerer gruppen de mest essentielle kontaktpunkter.



Kilde: Yellow Window and the GE Academy¹⁶.

- Hver arbejdsgruppe viser i plenum sin "tidslinje" og fremhæver, hvad der går godt samt de kritiske punkter, der skal handles på. (foreslået varighed: 30 minutter)

Trin 3: Mulige forbedringer (foreslået varighed: 60 minutter)

- Efter det udførte arbejde med "tidslinjen", identificer mulige løsninger for et af de definerede, kritiske aspekter (brug "blomstrende lotus-teknikken"). Mulige emner, der skal behandles, er, hvordan man får folk med fra alle niveauer af beslutningstagningen. Hvordan håndterer man klager? Hvordan beskytter man ofre? Hvordan undgår man konfrontation mellem ofre og udøvere? "Blomstrende lotus-teknikken" er interessant at bruge, fordi den hjælper os med at fokusere på et enkelt centralt problem og mulige løsninger.

MODUL 6

Tilgange til kollegaer/aktive tilskuere

Varighed: 2 til 3 timer

Læringsmål

- Forstå, at hver enkelt person spiller en rolle i at modvirke seksuel chikane på arbejdsmarkedet.

- Forstå, at for at reducere risikoen for seksuel chikane skal man være opmærksom på al opførsel, også hvad der af tilskuere/kolleger anses for at være mindre væsentligt.
- Få råd om mulige måder at handle på.

Mål

- Få alt personale aktivt involveret i at hindre/stoppe seksuel chikane.
- Lad folk udtrykke deres ideer om handlemåder, men undersøg også mulige usikkerheder.

Nøgleaspekter

En person, som er vidne til sexismen, seksuel chikane eller en anden form for mobning, enten personligt eller online, er en "tilskuer". En "aktiv tilskuer" er en, som indtager en aktiv rolle i at forebygge, hindre og håndtere seksuel chikane ved at beslutte sig for at gribe ind, når vedkommende er vidne til upassende sprogbrug, vittigheder eller anden sexkrænkende adfærd på arbejdspladsen.

At blive en "aktiv tilskuer", som kan medvirke til at stoppe seksuel chikane, kræver, at en medarbejder er blevet undervist, støttet og opmuntret til at lægge mærke til tegn på seksuel chikane og i at gribe ind for at stoppe det. I den forbindelse kan "aktive tilskuere" spille en vigtig rolle ved at intervenere for at hindre seksuel chikane og støtte den person, der er udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen. Undervisning kan hjælpe med til at støtte arbejdskolleger til at gribe ind for at hindre, at der opstår vold og krænkelse. At opbygge færdigheder til at blive "aktive tilskuere" hjælper ansatte til at genkende vold og krænkelse og at vide, hvornår det er passende og sikkert at blande sig.

Et nøgleelement i at styrke "aktive tilskuere" er at sikre beskyttelse af medarbejdere, som støtter ofre. Begrebet om seksuel chikane i andet led (second order sexual harassment - SOSH) erkender, at hjælpere også kan møde chikane og opleve personforfølgelse, når de tilbyder støtte til kolleger, der oplever seksuel chikane. SOSH er seksuel chikane, som er begået mod en person, som yder støtte til ofre/overlevende efter seksuel chikane. Dette fungerer som en virksomhedsfuld måde til at få støtter, tilskuere og vidner til at tie stille på arbejdspladsen. Derfor er det vigtigt, at SOSH bliver anerkendt og italesat for at kunne tage hånd om denne problemstilling.

Inden for studiemiljøer kan studerende, lærere, akademiske medarbejdere og andre personer, der arbejder med unge mennesker, være tilskuere. Det er vigtigt at være opmærksom på selv den mindste form for seksuel chikane, fordi det har potentialet til at åbne døren for en mere alvorlig adfærd.

Målgruppe

- Alle medarbejdere
- En repræsentant for medarbejderne, AMR og/eller TR
- Andre fagforeningsrepræsentanter
- Mellemledere eller repræsentanter for arbejdsgiveren
- Ligestillings-/HR- og sundheds- og sikkerhedsmedarbejdere

I dette modul er det især vigtigt at få en afbalanceret deltagelse af mænd og kvinder samt at have deltagelse af topledere.

Underviserens forberedelse

- Beskriv en ægte sag om seksuel chikane.
- Lav en slide som fremhæver "tilskuernes" indblanding eller mangel på samme; dets begrænsning samt risici.

Materiale

- A4-papir med scenariet (et til hver deltager)
- Tape til fastgørelse af kortene (eller tegnestifter)
- Sprittuscher (en til hver deltager)
- Flipover-papir
- Farver til underviseren (sort, blå, rød, grøn)
- Laptop/PC og en projektor

Sekvensen skal trække på deltageres erfaringer og udvikle ideer til, hvordan man skal agere for at støtte hinanden. Det skal også give deltagerne plads til at udtrykke deres frygt. Det er vigtigt at have folk i rummet, især folk fra høje stillinger, som støtter sådan undervisning.

Hvis dette er en separat undervisning, skal det starte med en session om, hvad der er upassende adfærd (forskellige typer, lokalisering osv.) Se modul 1. Foreslået varighed for denne aktivitet er en time.

Foreslået rækkefølge og øvelser

Trin 1: Rollespil (foreslået tid 40 minutter)

- Inddel deltagere i undergrupper på 5 personer.
- Bed deltagerne om at tænke på et scenarie med seksuel chikane. Du kan også give dem et kort manuskript. Til inspiration se for eksempel Period Guide, It's not that grey¹⁷.
- Bed hver gruppe om at blive enige om to deltagere, som vil »spille« situationen, der indeholder en upassende adfærd. De andre deltagere skal forestille sig at være aktive tilskuere. Hvordan ville de (sikkert) agere (direkte indblanding eller andre sikre måder at agere på)?
- Efter rollespillet deler hver undergruppe ideer om, hvordan de på sikker måde kan handle. Dette vises på en flipover.
- Bed gruppen om at spille situationen igen og at integrere råd om sikker, aktiv indgriben fra tilskuere. (Dette kan også laves i plenum af hver gruppe, hvis der er tid til det).
- Bed deltagerne om at tænke over frygt/vanskeligheder ved at være en "aktiv tilskuer".

Trin 2: Del i plenum (foreslået tid 30 minutter).

- Hver gruppe henviser til forslag om, hvordan man kan handle sikkert, og hvilken frygt og hvilke vanskeligheder der er ved at være en aktiv tilskuer, som de har talt om.

Trin 3: Overvågning og rapportering (15 minutter)

- Bed deltagerne om at tænke over, hvordan man kan involvere hierarkiet, og hvordan man kan dokumentere (rapporteringssystem) sådanne interventioner (da disse kan være nødvendige som bevis på et senere tidspunkt).

Trin 4: Afslutning (30 minutter)

- Udarbejd en oversigt med ideer om, hvordan en aktiv tilskuer kan handle, grænser for tilskuers indblanding, hvornår man skal holde sig tilbage osv.

En menu over tilskuerindblanding

Støtte – vær hele tiden obs på, at seksuel chikane skal forebygges. Overvej om din støtte evt. skal gives på et senere tidspunkt. Spørg hvordan de har det,



om de ønsker støtte, en at tale med. Se side 29-30 i denne publikation som vejledning om sådanne samtaler.

Uddelegering - involver andre mennesker i et svar. På en arbejdsplads kan dette være at informere en leder eller en anden kollega; på et universitet kan man henvende sig til andre studerende eller personale og bede dem være med eller på andre måder tilbyde støtte eller tilladelse.

Afstand - at være i kontakt med den krænkede person på et senere tidspunkt for eksempel for at følge op på, hvordan vedkommende har det, dele kilder. På samme måde, hvis man mener, det er sikkert, kan man kontakte krænkeren på et senere tidspunkt, for eksempel for at udtrykke bekymring over, hvad der skete.

Dokumentation - at have en optegnelse over en hændelse er altid nyttigt ved overvågning af kulturen og adfærden i en organisation. Det kan også støtte enhver efterfølgende rapport. De, der bliver involveret i en sådan hændelse, har måske ikke tid eller evne til at registrere det på det pågældende tidspunkt, så enhver form for dokumentation (inklusive fotos, skærbilleder) kan være nyttigt. Sikre tilladelse fra offer-overlever til visuel registrering.

Distraction - at tale eller handle for at trække opmærksomheden hen på noget andet. Det kan aflede en hændelse for eksempel ved at tabe papirer, spille en drik, gå mellem krænkeren og offeret-den overlevende.

Direkte indblanding - en henvendelse til udøveren kan for eksempel medføre en kort og tydelig udtalelse, såsom »Jeg har det dårligt med det, du gør«. Dette kan være vanskeligt, især hvis det er en elev/underordnet, der siger fra over for en udøver med stor/høj anciennitet. Det kan opfattes som konfrontation, ulydighed eller manglende fleksibilitet.

Kilde: UN Women (2019); Hvad kræver det? Promovering af kulturændring med hensyn til sexchikane. New York, UN Women. Kan ses på: UN Women, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>

- Spørg deltagerne om de føler sig mere fortrolige med, hvordan man er en "aktiv tilskuer" efter sessionen.

Praktisk anvendelighed – udforme en undervisning i, hvordan man kan forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdet

1. Betingelser for en effektiv undervisning

- Støtte på højeste niveau, for eksempel ved at bede ledelsen af organisationen om at være med til at byde deltagerne velkommen og understrege vigtigheden af undervisningen.
- Link til politik/plan for ligestilling mellem kønnene. Undervisning er altid en del af en større kontekst. Det er vigtigt at sikre, at undervisningen sker inden for de eksisterende politikker om lighed mellem kønnene.
- Sørg for, at deltagerne altid lærer at forebygge og at handle på seksuel chikane ved at de forstår, hvad der kan udføres og være relevant for deres roller og ansvar.
- Sørg for kvaliteten og kompromisløsheden i undervisningen gennem evidensbaseret information.

2. Definer din målgruppe:

Den måde, hvorpå du vil tilrettelægge din undervisning eller bevidstheds-skabelsesevent afhænger af målgruppens profil.

- Diversiteten i medarbejdere
- Ledelsesniveau, beslutningstagere
- Sundheds- og sikkerhedsmedarbejdere eller folk, der er involveret i processen med at bekæmpe seksuel chikane
- Sociale partnere
- TR/AMR/ SU/Arbejds miljøorganisation eller lign.

Prøv at få en balanceret deltagelse af mænd og kvinder i undervisningen for at undgå, at seksuel chikane bliver anset for at være »et kvindeemne«.

3. Sæt en ramme om din undervisning

Det er vigtigt at vurdere målgruppens fortrolighed med emnet, og hvordan man skal indramme kurset for at sikre en høj udnyttelsesgrad.

Definer undervisningstypen i henhold til deltagernes kendskab: elementær eller avanceret.

Sæt undervisningen i et godt lys: Sørg for, at folk tiltrækkes af undervisningen, at de vil kunne se personlige fordele. Hvilke interesser har deltagerne i undervisningen? Tilpas indholdet til målgruppen og organisationens kultur: Giv undervisningen et navn, der kan tiltrække deltagere og træf så beslutning om undervisnings varighed.

4. Læringsmål

Skal tydeligt defineres og være realistisk under hensyntagen til deltagerne, varighed og metode.

Traditionelt set kan du have tre forskellige former for tilgang til undervisning:

- At øge bevidstheden om påvirkningen af seksuel chikane (for alle)
- At give færdigheder og kendskab til ledere og andre aktører (fx forebyggelse, risikovurdering, arbejdspladspolitikker, klageprocedurer)
- At opmuntre tilskuere på arbejdspladsen til at tage affære (medarbejdere)

Mulige læringsmål:

- At forstå, hvad SC er og dennes indvirkning på organisationer. Evidensbaseret.
- At få alle aktører ombord, sikre støtte til en strategi eller en handlingsplan, der skal udformes og implementeres.
- Hvordan undgår man seksuel chikane? At definere en forebyggelsesstrategi og en proces til behandling af sager.
- Sæt SC ind i et større spektrum af uligheder mellem køn og i de eksisterende sociale normer i et specifikt organisationsmiljø.
- Tilskueres tilgang: at alle forstår, at de har en rolle, og de ved, hvordan de skal agere.

5. Metode til undervisning og opsætning af undervisningen

- Brug samarbejdsteknikker så meget som muligt for at sikre en deling af magt og viden i gruppen.
- Vær klar med udformningen af din undervisning, så den passer til læringsmålene.
- Sørg for, at undervisningen er tilpasset målgruppen for undervisningen med hensyn til varighed, lokation og indhold. For eksempel kan undervisning af ledere tilrettelægges ved regelmæssige, korte sessioner i stedet for to hele dage.

6. Varighed/format

Tilpas format og varighed til forskellige målgrupper og læringsmål.

- Face-to-face-undervisningskursus: op til 2 dage. Dette gør det muligt at adressere emnet tilstrækkeligt, fra forståelse af emnet til udvikling af en klar idé om, hvad der kan/skal gøres og hvordan. Kan kombinere præsentationer med interaktive sessioner.
- Workshops: op til en dag; at undervise deltagere i små grupper i et specifikt emne, hvor interaktivitet er centralt. Kan integreres i en eksisterende undervisningssession, for eksempel for nyansatte.
- Webinarer: fra 1 til 3 timer. Introduktion til emnet. Kan bruges til at »tiltrække« folk til fremtidig undervisning eller workshop. Kan også bruges til at præsentere en række praksisser (op til 3) med Q&A-session¹⁸.

7. Udkast til et undervisningsmanuskript og forberedelse af materiale

- Et manuskript skal klarlægge læringsmålene, grupper/profiler, der er målet for undervisningen og præcisere undervisningens forløb.

Foreslået model til udkast til et manuskript.

Tid for programmet	Titel på programmet	Metodisk tilgang	Tid for hver sekvens	Observation/materiale

8. Evaluering af undervisningen

- Forudgående: at få en bedre forståelse af deltagernes forventninger og eksisterende kundskab.
- Exit (ved afslutningen af undervisningen): tjek, at læringsmålene er nået.
- Efterfølgende (efter 6 måneder): hvad er den reelle effekt af undervisningen? Mulige næste skridt/undervisningskursus?

Eksempel på indhold i spørgeskema:

	Forudgående	Exit	Efterfølgende
Personlige elementer til identificering, såsom køn, nationalitet, organisationstype, ansættelsesforhold osv.	x	x	x
Hvad forventer du at lære af denne undervisning/ session? Multiple choice med hensyn til læringsmål for din session	x		
Lærte du det, du havde forventet under denne undervisning/session		x	x
Har du i forvejen noget kendskab til emnet? Multiple choice: formel uddannelse, undervisning, umiddelbart kendskab osv.	x	X (havde du)	X (havde du)
Er du tilfreds med undervisningen? Multiple choice: relevans for dit arbejde, indhold, metode		x	x
Kan du bruge noget af læringen i dit arbejde?		x	X (Har du)
Er du tilfreds med underviseren? Multiple choice: kendskab, kommunikation/undervisningsevner, kønsfølsomt sprog/kønsfølsom kommunikation; metoder		x	
Fik du noget ud af undervisningen? Multiple choice: rum til at interagere, tænke over din egen praksis, nyttig viden. Identificer mulige ændringer (på grund af undervisningen) efter din mening om seksuel chikane		x	

Bilag – liste over nyttige informationer, der kan indsamles

Hvor er vi i min organisation med hensyn til at håndtere seksuel chikane?

Indhold

- Gældende europæisk, national eller regional **lovgivning** (reference og link for tilgang til teksten).
- Gældende national, regional eller lokal **politik** (reference og link for tilgang til teksten).

Definition

- Hvilken definition på seksuel chikane på arbejde bruges i organisationen?

Forekomst af sexchikane

- Har jeg kvantitative data om seksuel chikane, som jeg kan bruge?
- Er der nogle kvantitative informationer tilgængelige (fx undersøgelser?..)

Har min organisation en ligestillingsplan eller en målestok for ligestilling?

- Hovedformål
- Planlagte hovedforanstaltninger
- Er seksuel chikane og andre former for vold dækket?
- Bliver lighed overvåget og evalueret? Internt og/eller eksternt? Hvor tit?
- Er seksuel chikane en del af det?

Hvem er hovedaktørerne i min strategi/plan direkte og indirekte (i udformning og implementering, især) i forbindelse med seksuel chikane?

Hovedaspekter i organisationens politik med hensyn til:

- Primær forebyggelse: at stoppe vold, inden det starter, ved opmærksomhed og ændring af kulturen på arbejdspladsen
- Sekundær forebyggelse gennem undervisning og bevidsthedsskabelse
- Tredje form for forebyggelse gennem effektive HR-politikker og klageprocedurer

Er der defineret risikofaktorer?

Hvordan er klageproceduren?

Finder der en uformel klageprocedure?

Hovedproblemer identificeret med hensyn til klageprocedurer (fx ingen klager).

NOTER

1. http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/en-helhedsorienteret-indsats-i-forebyggelse-af-seksuel-chikane/
2. Dette betyder ikke, at vi ikke erkender, at disse kategorier er mere flydende og ikke så binære. Se modul 2, aktivitet 1.
3. I denne håndbog svarer varigheden af en sekvens ikke nødvendigvis til en forlængelse af den tid, der er afsat til hver aktivitet. Dette forklares ved varigheden af et estimeret tidsforbrug til at gennemføre den foreslåede sekvens, men det vil variere i forhold til fx antal deltagere.
4. Dette skal forstås som at dække enhver form for adfærd ud over seksuel efterspørgsel, hvilket er et udtryk for kønsuligheder og sexistisk adfærd.
5. Se Toolkit, s. 4.
6. Se for eksempel en liste over former for sexchikane på <https://workplacelaw.com/library/harassment/forms-of-sexual-harassment/> eller afsnit 2 i retningslinjerne for hindring af sexchikane, chikane, baseret på sex og psykologisk chikane fra Polytechnic University of Madrid (UPM), som kan ses på https://triggerprojectupm.files.wordpress.com/2014/10/guia_acosodiscriminacion20150428_review_eng.pdf
7. På et »summemøde«, små undergrupper på to til fire personer, udveksling af idéer om emnet, foreslået af underviseren i en kort periode (2 til 5 minutter).
8. Tanken er, at deltagerne kan få adgang til kendskab og praksis af eksisterende procedurer. Det drejer sig ikke om at være rigtig eller forkert. Det giver nyttig information til undervisningen vedrørende modul 5 om eksisterende procedurer og støtte for ofrene.
9. Denne klassificering er faktisk en forenkling, idet alle kan have biologisk maskuline og feminine træk. Emnet interseksuelle personer skal også kort forklares, og det er umagen værd, inden sessionen, at undersøge den lovgivningsmæssige regulering om tildeling af et seksuelt køn ved fødslen.
10. On ne naît pas femme, on le devient - denne ofte citerede titel på Simone de Beauvoirs bog gælder også for mænd.
11. På et »summemøde«, små undergrupper på to til fire personer, udveksling af idéer om emnet, foreslået af underviseren i en kort periode (2 til 5 minutter).
12. Se nyttige ressourcer til at forklare dette, på <https://www.genderbread.org>
13. Citater fra Michael Kimmel, se <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/jun/08/workplace-gender-equality-invisible-privilege>.
14. Lunenburg, Fred, (2010), Ledelsesændring: forandringsagenternes rolle, International Journal of Management, Business and Administration, Bind 13, Nummer 1. En forandringsagent er en person eller en gruppe, der tager sig af opgaven med at igangsætte og lede forandring i en organisation. Forandringsagenter kan være interne, såsom ledere eller medarbejdere, som udnævnes til at overvåge forandringsprocessen. I mange innovationsdrevne virksomheder undervises ledere og medarbejdere i at udvikle de nødvendige egenskaber for at kunne overvåge forandring.

15. For mere information om formelle og uformelle procedurer se Toolkit side 38-39.
16. Projekt « SwafS-13-2018 Gender Equality Academy and dissemination of gender knowledge across Europe » finansieret af Horizon 2020 forskning og innovationsprogram under tilskudsafale nr. 824585. Se website <https://ge-academy.eu>.
17. Period.Brussels (2019), It's not that grey. Hvordan identificerer man gråzonen - en praktisk guide til den gråzone af sexchikane, s. 18 og følgende, som kan ses på <https://periodbrussels.eu/wp-content/uploads/2019/04/Its-not-t>
18. Se Den virtuelle Dialog, udarbejdet af UN Women på « Online Methodologies and Training for Gender Equality » (22. juli 2020), som kan ses på <https://www.youtube.com/watch?v=W3ljKYyW5iM>.

ASTRAPI PARTNERSHIP



♀ G5+ - GENDER FIVE PLUS



Gender Equality
in Employment
and Vocational Training
Committee



European
University Cyprus
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

CREA
COMMUNITY OF
RESEARCH ON
EXCELLENCE
FOR ALL



PANTEION UNIVERSITY
OF SOCIAL AND POLITICAL STUDIES

Centre for
Gender
Studies



