



Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

Erfaringer med indsatser målrettet seksuel chikane på danske arbejdspladser

Ida E. H. Madsen, Alberte B. Andersen, Thilde R. Ubbesen, Maj Britt D. Nielsen
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2024

Erfaringer med indsatser målrettet seksuel chikane på danske arbejdspladser

Ida E. H. Madsen, Alberte B. Andersen, Thilde R. Ubbesen, Maj Britt D. Nielsen

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2024

NFA-rapport

Titel	Erfaringer med indsatser målrettet seksuel chikane på danske arbejdspladser
Forfattere	Ida E. H. Madsen, Alberte B. Andersen, Thilde R. Ubbesen, Maj Britt D. Nielsen
Udgiver(e)	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgivet	2024
Finansiel støtte	Beskæftigelsesministeriets forskningspulje
ISBN	978-87-7904-427-2
Internetudgave	nfa.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105

2100 København Ø

Tlf.: 39165200

Fax: 39165201

e-post: nfa@nfa.dk

Hjemmeside: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/>

Forord

Indeværende rapport samler fundene fra en erfaringsopsamling angående eksisterende forebyggende indsatser mod seksuel chikane på arbejdspladser i Danmark. Projektet blev bevilget og iværksat som ét af 11 initiativer i trepartsaftalen om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser, der blev indgået 4. marts 2022. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) blev udpeget til at foretage erfaringsopsamlingen, og gennemførte projektet i samarbejde med Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitetet (SIF).

Erfaringsopsamlingen bestod af en kortlægning af eksisterende indsatser på området, samt en analyse af 8 udvalgte indsatser, som skulle repræsentere forskellige typer af indsatser. De udvalgte indsatser blev belyst kvalitativt. Rapporten omfatter desuden projektgruppens anbefalinger til yderligere udbredelse af indsatserne og den viden, der findes på området.

Vi vil gerne takke de informanter der har stillet sig til rådighed og bidraget i tilblivelsen af denne rapport. En særlig tak til projektets følgegruppe, bestående af repræsentanter for organisationerne bag trepartsaftalen om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser. Desuden en stor tak til Mai Heide Ottosen, som har været lektør på rapporten, og givet værdifulde input, som har bidraget til dens endelige form.

God fornøjelse med rapporten.

På vegne af projektgruppen

Ida E. H. Madsen, NFA og Maj Britt D. Nielsen, SIF

Indhold

Forord	4
Indhold.....	5
Sammenfatning	6
Indledning og baggrund	9
Definitioner og begrebsafklaring	9
Metode	10
Kriterier for case-udvælgelse	11
Dataindsamling	12
Resultater.....	13
Kurser og kompetenceudvikling (to cases)	13
Multikomponente informationsindsatser (tre cases).....	19
Politikker og retningslinjer (to cases)	26
Rådgivning (en case)	33
Diskussion	36
Muligheder og begrænsninger ved de valgte metoder.....	39
Bilag	40
Referencer.....	41

Sammenfatning

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik den 4. marts 2022 en trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser. Aftalen indeholdt 11 initiativer på området, målrettet både regelgrundlaget i sager om seksuel chikane og godtgørelser, et øget fokus på seksuel chikane på den enkelte arbejdsplads, samt tilvejebringelsen af mere viden på området. Ét af disse 11 initiativer, som blev iværksat, var en opsamling af erfaringer med eksisterende forebyggende indsatser mod seksuel chikane samt eventuelle anbefalinger til yderligere udbredelse af indsatserne. NFA blev udpeget til at foretage erfaringsopsamlingen, og den blev iværksat i januar 2023 finansieret af midler fra Beskæftigelsesministeriets forskningspulje. Erfaringsopsamlingen blev gennemført af NFA i et samarbejde med Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet. Formålet var, at kvalificere den forebyggende indsats mod seksuel chikane i arbejdet ved at skabe et overblik over erfaringer og indsatser og at komme med anbefalinger om, hvordan man udbreder viden om indsatser. Denne rapport formidler projektets resultater.

Erfaringsopsamlingen bestod af en kortlægning af eksisterende indsatser på området, samt en analyse af 8 udvalgte indsatser, som skulle repræsentere forskellige typer af indsatser. Indledningsvist gennemførte projektets følgegruppe, bestående af repræsentanter for organisationerne bag trepartsaftalen, en indledende kortlægning. NFA og SIF (herefter projektgruppen) gennemførte dernæst en opdatering af listen og kategoriserede indsatserne efter type og indhold.

Til slut udvalgte projektgruppen 8 indsatser til analysen. Disse indsatser blev udvalgt, fordi de afspejler en variation i form og indhold, og fordi de dækker kategorierne: kurser og kompetenceudvikling, multikomponente informationsindsatser, politikker og retningslinjer, samt rådgivning. Det var den samlede vurdering, at indsatserne inden for disse typer havde det bedste match med de opstillede kriterier for udvælgelse. Valget af de 8 indsatser er således ikke en afspejling af de resterende indsatsers kvalitet.

Erfaringsopsamlingen viser, at der er iværksat en lang række initiativer omkring forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen i de senere år. Der blev identificeret mindst 150 indsatser på området. Et vigtigt resultat af undersøgelsen er desuden, at der findes fagprofessionelle, som har omfattende viden og langvarig erfaring med at arbejde med forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen. Dette gælder også flere af de interviewede udviklere i denne undersøgelse. En mulighed for at kvalificere indsatserne på området yderligere, kunne således være, at styrke erfaringsudvekslingen mellem de fagprofessionelle, der beskæftiger sig med området. Dette kan f.eks. være i form af etableringen af et netværk for fagprofessionelle.

En anden væsentlig erfaring er, at arbejdspladserne oplever et behov for konkrete værktøjer, som de kan anvende i deres forebyggende arbejde. En yderligere erfaring fra erfaringsopsamlingen er, at arbejdspladserne kan have et behov for hjælp til at omsætte de generelle retningslinjer på området til deres konkrete kontekst og praksis. Der er også tegn på, at det kan være hjælpsomt at mødes med andre fra arbejdspladser, som også er i gang med at styrke det forebyggende arbejde på området. Sådan erfaringsudveksling og sparring på tværs af arbejdspladser kan være væsentligt, fordi det er et følsomt emne, og det kan være svært at finde inspiration til det forebyggende arbejde fra andre arbejdspladser, fordi information om, hvordan man har grebet opgaven an, typisk ikke gøres offentligt tilgængeligt. En øget erfaringsudveksling på tværs af arbejdspladserne kan bidrage til, at mere tavs viden og praktiske erfaringer deles på tværs. Samlet set peger disse erfaringer i retning af, at en styrket mulighed for uformel sparring og erfaringsudveksling for arbejdspladser kan være et væsentligt bidrag til at styrke det forebyggende arbejde på området. Sådan udveksling kan ske i forbindelse med uddannelse og kurser eller i form af et netværk.

En tredje væsentlig erfaring fra denne erfaringsopsamling er, at det for en række af indsætterne har været vanskeligt at indsamle det nødvendige materiale til analysen. Særligt vanskeligt var det at identificere relevante brugerperspektiver på indsætter, som er afsluttet og i nogle tilfælde for år tilbage. En erfaring fra projektet er derfor en anbefaling om, at der løbende tænkes evaluering ind, særligt ved større satsninger på området. En sådan evaluering er nødvendig for effektivt at kunne indsamle erfaringer, som er væsentlige at bygge videre på i fremtidige indsætter. Løbende evaluering vil være et vigtigt redskab til at sikre, at vigtig viden og erfaring bliver bragt videre ind i fremtidige indsætter på området.

Anbefalinger

På baggrund af denne rapport, opstilles følgende anbefalinger i det fremadrettede arbejde mod seksuel chikane på arbejdspladsen:

1. At styrke formel erfaringsudveksling mellem fagprofessionelle, der beskæftiger sig med forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Dette kan eksempelvis være i form af et netværk.
2. At styrke muligheden for uformel sparring og erfaringsudveksling for arbejdspladser, omkring forebyggende aktiviteter. Dette kan ske i forbindelse med uddannelse og kurser eller i form af et netværk til erfaringsudveksling.
3. At man løbende tænker evaluering ind, særligt når der iværksættes større satsninger på området. Denne anbefaling omfatter også et mere systematisk arbejde med at udvikle indsætter baseret på programteori og dokumenteret viden om virkning og effekt.

Muligheder og begrænsninger ved de valgte metoder

Denne erfaringsopsamling har metodiske styrker og begrænsninger, der er væsentlige at bemærke, fordi de har betydning for rapportens konklusioner. Erfaringsopsamlingen er gennemført med specifikke formål og inden for en snæver tidsramme. Disse rammer har bidraget til projektets afgrænsning, og det er vigtigt at være opmærksom på de fravalg, der er taget, når man fortolker resultaterne.

Det er således væsentligt at bemærke, at erfaringsopsamlingen kan give viden om, hvilke erfaringer der er gjort i forbindelse med de undersøgte indsatser, men erfaringsopsamlingen kan ikke give præcis viden om de enkelte indsatsers virkning eller effekt. Der kan også være viden om indsatserne, som ikke har kunnet inkluderes i erfaringsopsamlingen fordi der er blevet spurgt til begivenheder, der kan ligge flere år tilbage, ligesom nøglemedarbejdere kan have skiftet stilling og ikke været tilgængelige for dataindsamlingen. Det skal desuden bemærkes, at de analyserede cases typisk bygger på information fra enkelte personer, hvor det kunne have givet mere omfattende og nuanceret viden at inkludere perspektiver fra flere personer. Sluttelig må det igen bemærkes, at det ville have været en fordel, hvis der havde været gennemført evalueringer løbende, af indsatsernes virkninger og resultater.

Indledning og baggrund

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik den 4. marts 2022 en trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser. Aftalen indeholdt 11 initiativer på området, målrettet både regelgrundlaget i sager om seksuel chikane og godtgørelser, et øget fokus på seksuel chikane på den enkelte arbejdsplads, samt tilvejebringelsen af mere viden på området. Ét af disse 11 initiativer, som blev iværksat, var en opsamling af erfaringer med eksisterende forebyggende indsatser mod seksuel chikane samt eventuelle anbefalinger til yderligere udbredelse af indsatserne. Denne rapport formidler resultaterne af erfaringsopsamlingen.

Baggrunden for erfaringsopsamlingen var, at der på danske arbejdspladser og organisationer var blevet udviklet en lang række indsatser, der sigtede mod at forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen. Disse indsatser bragte forskellige metoder i spil i forhold til at tematisere problemstillingen (fx kortlægning af seksuel chikane, dialogøvelser, lærings- og udviklingsforløb etc.), var udviklet til forskellige målgrupper (ledere, medarbejdere, arbejdsmiljøprofessionelle etc.), og var rettet mod forskellige typer af seksuel chikane (internt på arbejdspladsen og fra eksterne kontakter som borgere, klienter etc.). De mange forskelligartede indsatser var ikke tidligere blevet systematisk evalueret i deres helhed.

På denne baggrund blev det besluttet, at Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) skulle foretage en erfaringsopsamling med eksisterende forebyggende indsatser mod seksuel chikane i arbejdet på danske arbejdspladser samt komme med eventuelle anbefalinger til indsatsen fremadrettet. Erfaringsopsamlingen blev iværksat i januar 2023 og finansieret af midler fra Beskæftigelsesministeriets forskningspulje. Erfaringsopsamlingen blev gennemført af NFA i samarbejde med Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet.

Formålet med erfaringsopsamlingen var at kvalificere den forebyggende indsats mod seksuel chikane i arbejdet ved at skabe et overblik over eksisterende indsatser og desuden komme med anbefalinger til den fremtidige indsats.

Definitioner og begrebsafklaring

Ifølge ligestillingsloven er seksuel chikane forbudt, fordi det betragtes som forskelsbehandling på grund af køn (ligestillingslovens § 1, stk. 4).

Ifølge loven er der tale om seksuel chikane

"...når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima." (Ligebehandlingslovens § 1, stk. 6).

Det følger også af loven, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Lige arbejdsvilkår omfatter også forbud mod seksuel chikane (ligebehandlingslovens § 4).

I bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø defineres krænkende handlinger, på følgende måde:

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

(Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø § 23)

Af Arbejdstilsynets vejledning om *Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane* (At-vejledning 4.3.1-1), fremgår det desuden at:

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

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

På baggrund af ovenstående begrebsafklaringer er fokus i dette projekt på indsatser, som sigter mod at forebygge og/eller håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen.

Metode

Erfaringsopsamlingen blev gennemført ved først at foretage en kortlægning af eksisterende indsatser på området, og dernæst analysere erfaringerne fra 8 udvalgte indsatser. Den indledende kortlægning blev gennemført i samarbejde med projektets følgegruppe, bestående af repræsentanter for organisationerne bag trepartsaftalen om initiativer til at modgå seksuel chikane, altså arbejdsmarkedets parter, samt Beskæftigelsesministeriet og Arbejdstilsynet.

Efter den indledende kortlægning blev der udvalgt et antal indsatser til casestudie. I dette afsnit præsenteres kriterierne for hvordan de pågældende indsatser blev udvalgt. Afsnittet omfatter også hvilke metoder der blev brugt i casestudiet, herunder udvikling af interviewguides og indhentning af relevante dokumenter til at afdække viden om de forskellige indsatser.

Kriterier for case-udvælgelse

I udvælgelsen af hvilke indsatser, der blev valgt som cases, og derfor indsamlet yderligere information om, blev følgende kriterier lagt til grund:

- Evaluerbare indsatser (er det muligt at evaluere den givne indsats inden for rammerne af projektet?)
- Mere intensive indsatser (af en længere varighed og større volumen)
- Indsatser som direkte har involveret medarbejdere, ledere, TR eller andre repræsentanter fra arbejdspladserne
- Primært fokus på seksuel chikane (og ikke psykisk arbejdsmiljø mere generelt)

Kriterierne blev anvendt for at sikre, at erfaringsopsamlingen ville bidrage med mest mulig viden. Eksempelvis blev forskellige breve eller indlæg i nyhedsbreve ekskluderet, fordi det blev vurderet, at læringspotentialet var begrænset, ligesom det ville være svært at afdække erfaringerne fra denne type tiltag. Derudover lå det i opgavens opdrag at prioritere indsatser, der direkte involverede arbejdspladserne. Slutteligt blev indsatser med et mere generelt fokus på psykisk arbejdsmiljø frasortet, da det tidligt i projektet viste sig, at disse indsatser generelt havde meget begrænset eller slet ingen erfaring med seksuel chikane.

For at strukturere erfaringsopsamlingen og udvælgelsen af indsatser til analysen blev alle indsatser kategoriseret i 10 forskellige hovedgrupper, som blev defineret af projektgruppen. De 10 typer af indsatser var:

1. Kurser og kompetenceudvikling
2. Multikomponente informationsindsatser
3. Politikker, retningslinjer og kodekser
4. Rådgivning, herunder ekspertrådgivning, help-lines, kollegastøtte
5. Enkeltstående redskaber, pjecer og vejledninger
6. Konferencer og møder, inklusive dialog- netværks, - og fyraftensmøder, temadage og workshops
7. Webinarer og enkeltstående film og videoer

8. Breve, mails, indlæg i nyhedsbreve og podcasts
9. Analyse og forskning, herunder spørgeskemaundersøgelser, medlemsundersøgelser, medarbejdertilfredshedsundersøgelser og kortlægninger
10. Andet, herunder netværk og aftaler om psykisk arbejdsmiljø

På baggrund af de valgte udvælgelseskriterier, fokuserede vi specifikt på indsatser inden for fire typer: kurser og kompetenceudvikling, multikomponente informationsindsatser, politikker og retningslinjer, samt rådgivning. Det var den samlede vurdering, at indsatserne inden for disse typer havde det bedste match med de opstillede kriterier for udvælgelse. Erfaringsopsamlingens resultater præsenteres tematiseret efter de fire nævnte indsatstyper. Multikomponente informationsindsatser er defineret som større informationsindsatser, hvor forskellige informationselementer indgår som en større pakke. Det kan f.eks. være hjemmesider, som præsenterer en række forskellige redskaber, vejledninger, film med mere, evt. suppleret med kampagner, konferencer og lignende.

I gennemgangen af de udvalgte indsatser, har vi anvendt en række parametre fra 'Lovende Praksis'-tilgangen (SFI, 2016), som dækker fire hovedtemaer:

1. Videngrundlaget (teori og virkning)
2. Konceptet (beskrivelse, mål, overførbarhed og økonomi)
3. Udfoldelse (faglig refleksion, relationelt samarbejde, individuel tilretning)
4. Tilpasning (monitorering og opfølgning).

For hvert tema er opstillet en række spørgsmål for at afdække et bredt spektrum af karakteristika ved indsatsen, fra indsatsens teoretiske fundament og målsætninger til dens praktiske anvendelighed, virkning og mulighed for forankring og vedligeholdelse (se tabel 1 i bilag). Denne ramme er anvendt for at belyse indsatsens potentiale i forhold til at bidrage til bedre forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen.

Dataindsamling

Den kvalitative dataindsamling blev gennemført i perioden december 2023 til og med marts 2024. Der blev anvendt en semistruktureret interviewguide, som var tilpasset de forskellige indsatstyper. Interviewguiden var bygget op omkring temabaserede kategorier, som blev udviklet med udgangspunkt i de valgte evalueringsparametre. Interviewguiden blev tilpasset de specifikke indsatser og den specifikke målgruppe (udviklere, undervisere og brugere af indsatsen). Hvert interview blev udført online af deltagere i projektgruppen og tog ca. 60 minutter. De semistrukturerede interviewguides dækkede følgende temaer:

- Baggrund for at udvikle indsatsen
- Indhold og gennemførelse
- Relevans og tilfredshed
- Anvendelighed, virkning og forankring
- Feedback og forbedringer

Der blev foretaget 11 interviews med henholdsvis udviklere, undervisere og brugere af indsatserne, heraf 9 individuelle interviews og 2 gruppeinterviews. Interviewene blev gennemført online eller telefonisk og blev efterfølgende analyseret tematisk.

Ud over de kvalitative interviews blev der også indsamlet relevante dokumenter fra de forskellige indsatser. Dette drejer sig f.eks. om evalueringer, politikker og hjemmesider, statistikker for hjemmesidebesøg, programteorier mv. Disse dokumenter er indgået i den samlede beskrivelse og vurdering af de udvalgte cases.

Blandt de 8 udvalgte cases er de 6 udviklet af arbejdsmarkedets parter, mens to indsatser er udviklet af arbejdspladser. Arbejdspladsernes navn offentliggøres ikke i rapporten, og indsatsens specifikke navn er derfor heller ikke angivet. For de øvrige indsatser opgives indsatsens fulde navn og de organisationer, der står bag udviklingen af indsatsen.

Resultater

I dette afsnit gennemgår vi erfaringsopsamlingens resultater. Afsnittet er opdelt i fire afsnit. Det første afsnit omfatter: 1) kurser og kompetenceudvikling, 2) multikomponente informationsindsatser, 3) politikker og 4) rådgivning. De to sidstnævnte omfatter arbejdspladsspecifikke indsatser udviklet af og på specifikke arbejdspladser.

Kurser og kompetenceudvikling (to cases)

Der findes en række studier, som har belyst betydningen af kurser og kompetenceudvikling for forebyggelsen af seksuel chikane. Disse studier peger på, at kurser og kompetenceudvikling kan bidrage til at øge deltagernes viden om seksuel chikane, herunder om definitioner, relevant lovgivning og forebyggelsesstrategier (Bingham and Scherer, 2001, Campbell et al., 2013, Chang et al., 2021, Glass et al., 2017). Der er også studier, som viser, at kurser og kompetenceudvikling kan føre til positive ændringer i holdningerne til personer der er udsat for seksuel chikane (Desplaces and Ogilvie, 2020, Goldberg et al., 2019, Lillich et al., 2000). Studierne peger blandt andet på, at medarbejdere efter kompetenceudvikling viser mere støttende holdninger og øget empati over for dem, der har oplevet chikane (Do et al., 2021). Derudover viser studierne, at kurser kan have

gavnlig effekt på deltagernes vilje til at gribe ind og forhindre tilfælde af seksuel chikane. Forskningen peger således på, at kurser kan bidrage til, at medarbejdere rapporterer en forstærket følelse af ansvar for at adressere og fordømme chikanerende adfærd, og de kan således virke fremmende for en kultur med vidners indgriben og involvering (Glass et al., 2017, Santacrose et al., 2020).

Denne erfaringsopsamling omfatter to eksempler på kurser og kompetenceudvikling. Det første kursus (case 1) er et kursus med fysisk tilstedeværelse udviklet af TekSam, og det andet kursus (case 2) er et digitalt kursus udviklet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finanssektorens uddannelsescenter.

Afsnittet omfatter en tværgående analyse af de to kurser. Først beskrives videngrundlaget og baggrunden for kurserne, herefter følger en beskrivelse af koncepterne, efterfulgt af en gennemgang af evalueringer, tilpasninger og forankring af kurserne. Afsnittet afsluttes med en analyse af udbredelsen af kurserne, deres anvendelighed og deltagernes udbytte. Analyserne er baseret på interviews med udviklerne bag kurserne samt en deltager (case 1).

Case 1. Fysisk kursus: Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

Baggrund

Kurset er et to dages fysisk kursus udviklet af TekSam. Baggrunden for dette kursus udspringer blandt af en efterspørgsel fra virksomhederne, der har et behov for konkrete værktøjer, de kan bruge i dagligdagen til at håndtere mobning og seksuel chikane på arbejdspladserne.

Målgruppe

Kurset er målrettet ledere og medarbejderrepræsentanter i industriens virksomheder. Der er plads til 20-30 kursister per gang, og der har været omkring 80 kursister igennem kurset i 2024.

Indhold og formål

Målet med kurset er at understøtte ledere og medarbejderrepræsentanters arbejde med at udvikle og fastholde en sund arbejdskultur uden krænkende handlinger. På kurset får deltagerne viden om krænkende handlinger og konkrete redskaber udviklet til industrien. De får også lejlighed til at udbygge det forebyggende arbejde på deres arbejdsplads, ved udvikling af egne politikker og retningslinjer.

Kurset består af to hele dage med ca. 4 ugers mellemrum. På den første kursusdag er der fokus på viden om seksuel chikane og mobning og hvordan man kan forebygge seksuel chikane og mobning, mens den anden kursusdag fokuserer på afprøvning af konkrete redskaber udviklet til industrien. Ud over kurset får deltagerne også tilbud om et besøg på arbejdspladsen.

Case 2. Digitalt kursus: Forebyggelse af seksuel chikane

Baggrund

Kurset er et digitalt e-learningkursus udviklet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finanssektorens uddannelsescenter. Kurset er blandt andet udviklet som svar på et øget behov for at skabe et samlende værktøj til ledere og HR, så de har redskaberne til at håndtere en situation med seksuel chikane.

Målgruppe

Kurset er målrettet ledere og HR-medarbejdere i finanssektoren.

Indhold og formål

E-learningskurset varer i alt to timer og består af fire moduler. På kurset introduceres deltagerne blandt andet for lovgivning på området og forskellige redskaber til forebyggelse samt konkrete eksempler fra andre arbejdspladser. Kurset omfatter forskellige typer af læringselementer, blandt andet spørgsmål/quizzes, gamification, læsning, videoelementer og pdf'er med konkrete handleplaner.

Videngrundlag og baggrund

Udviklerne bag kurserne forklarer samstemmende, at kurserne udspringer af, at der har været et behov blandt virksomhederne for værktøjer til at forebygge og håndtere seksuel chikane. Dette behov er særligt opstået i kølvandet af #MeToo-bevægelsen.

"Så har #MeToo også sat skub i det. Og der er måske sket et skifte, hvor dem, der kommer ud på arbejdsmarkedet i dag, de finder sig ikke i at blive talt ned til. Der har vores generation måske bare tænkt, at det var en del af arbejdslivet." (Udvikler, case 1)

Begge kurser er forankret i teori, hvor kursus 1 især er baseret på teoretisk og forskningsbaseret viden om mobning, konflikter og seksuel chikane, samt implementering af interventioner. Kursus 2 bygger på mere generelle principper om læring.

Konceptet

For begge kurser er der opstillet klare målsætninger, og i begge kurser er der fokus på, at deltagerne skal arbejde med at implementere, dét, de lærer, i deres daglige praksis ude på arbejdspladserne. Begge kurser har desuden fokus på aktiv involvering af deltagerne og gør brug af forskellige undervisningsformer. Fokus er dog forskelligt i de to kurser. Mens kursus 1 om krænkelse har et bredere fokus på konflikter, mobning og seksuel chikane, har kursus 2 specifikt fokus på seksuel chikane.

Begge kurser stilles gratis til rådighed for medlemmer af de organisationer, som har udviklet indsatserne. Udvalgt materiale fra kursus 1 er desuden offentligt tilgængeligt via en hjemmeside. Kursus 1 er løbende blevet evalueret og tilpasset på baggrund af feedback fra deltagerne. Dette har bl.a. givet anledning til at indarbejde mere gruppearbejde med diskussioner og kortere sessioner.

De to kurser er målrettet forskellige brancher. Selvom kurserne bygger på mere almengyldige værktøjer, forklarer udviklerne, at de konkrete eksempler og cases er specifikt udvalgt, så deltagerne kan spejle sig i dem. Udviklerne forklarer dog, at kurserne relativt let ville kunne blive tilpasset andre brancher. En af udviklerne forklarer:

"Det [kurset] er tilpasset industrien, men flere elementer er generiske og ville kunne tilpasses andre brancher, f.eks. udvikling af politik, vidneværktøjet (...) Dialogkortene 'Hvor går grænsen?' er også udviklet til at kunne dække hele arbejdsmarkedet." (Udvikler, case 1)

Kurserne adskiller sig i forhold til, hvor specifik en målgruppe de henvender sig til. Hvor kursus 1 har en mere bred målgruppe (herunder ledere og medarbejder/medarbejderrepræsentanter i industriens virksomheder), så er det digitale kursus (case 2) målrettet ledere og HR-medarbejdere. En af udviklerne bag kurset forklarer:

"Som virksomhed står man i et krydspres i de her sager, hvor der er mange forskellige hensyn, der skal balanceres (...) Og det er de hensyn, vi forsøger at belyse, og derfor har vi begrænset målgruppen til ledere og HR." (Udvikler, case 2)

Udvikleren forklarer derudover, at de har gjort sig overvejelser om, hvorvidt de fremadrettet skal målrette kurset mere specifikt til ledelsen eller HR:

"Og så er der også et ønske om, at det blev endnu mere skåret til ift. lederrollen, så man delte det op i noget, der er målrettet ledere; 'så gør det her, gør ikke det her', og så noget, der er meget mere målrettet HR; 'sådan her kan du udvikle en politik, og det her skal gøres mere forebyggende.'" (Udvikler, case 2)

Derudover fortæller udvikleren, at der har været efterspørgsel på et engelsk kursus, da flere virksomheder har koncernsprog på engelsk.

Den største forskel på de to kurser er form og varighed. Hvor kursus 1 er et fysisk kursus, som varer to dage, er kursus 2 et digitalt online kursus á to timers varighed. Udvikleren af det digitale kursus (kursus 2) forklarer, at fordelene ved onlinemodellen er, at det er muligt at komme bredt ud til mange virksomheder for relativt få penge.

"Vi rammer flere med online-kurser, og jeg tror, at det er en læring fra corona, at viden ikke behøver være et tre-dags seminar, hvor vi mødes fysisk, men viden er noget, man får fra f.eks. e-learning, og så bruger det i hverdagen (...) Så derfor var det naturligt nok at udvikle en e-learning, idet vi kunne ramme flere og få pengene til at strække længere." (Udvikler, case 2)

Nogle af fordelene ved det fysiske kursus er blandt andet, at deltagerne har mulighed for at sparre med de andre deltagere på kurset. En af udviklerne bag det fysiske kursus (kursus 1) forklarer, at de oplever, at udbyttet bliver større, hvis der kommer flere deltagere fra samme arbejdsplads, da det gør det lettere at implementere redskaberne i praksis.

"Det er altid et ønsket kriterium, at der kommer nogle stykker fra samme arbejdsplads (...), når man både er leder og medarbejdere, så vil det få meget mere impact. I stedet for at jeg bare kommer som enkelt arbejdsmiljørepræsentant og fortæller, at jeg har været på dette kursus, men ingen har fået samme viden som mig, ingen kan se, hvor vigtigt det er, så er der meget større risiko for, at det ikke er noget, der bliver brugt ude på virksomhederne bagefter." (Udvikler, case 1)

I afsnittet om udbredelse, anvendelighed og udbytte dykker vi mere ned i erfaringer set fra et deltagerperspektiv.

Evaluering, tilpasning og forankring

Kursus 1 er løbende blevet evalueret og tilpasset. Evalueringerne består af spørgeskemaer om deltagernes tilfredshed med kurset og er primært til internt brug. Der foreligger ikke evalueringer af det digitale kursus.

Det fysiske kursus (case 1) blev gennemført to gange i løbet af foråret 2024. Det sidste forløb er planlagt til 2025. Det digitale kursus (case 2) er tilgængeligt som et link, hvorigennem deltagerne kan tilgå kurset efter behov. På nuværende tidspunkt er der imidlertid ikke fastlagt en plan for det digitale kursus fremadrettet, og det er uklart, hvor længe det vil være tilgængeligt.

Udbredelse, anvendelighed og udbytte

For det fysiske kursus om krænkelse (case 1) har det været muligt at interviewe en tidligere kursist. Kursisten fortæller, at vedkommende var med til at udvikle og implementere en politik på sin arbejdsplads efter kurset:

"Det har vi nu [en politik om seksuel chikane], og det er et produkt af kurset. Vi snakkede om det op til kurset, og så satte det speederen i bund at være på kurset." (Kursist, case 1).

Kursisten giver også udtryk for, at politikken og de oparbejdede kompetencer har været anvendt i forbindelse med en konkret sag på arbejdspladsen:

"Vi havde jo en hændelse, imens vi sad og arbejdede med den her politik. Og der har vi kunnet bruge de redskaber, vi fik fra forløbet. Sagen er blevet håndteret langt bedre, end hvis vi ikke havde været afsted, efter min mening (...) Jeg er bange for, at for et år siden, der kunne det måske bare have gået lidt uset hen. Det kunne endda være, at der ikke var handlet. Nu blev der handlet, og det blev håndteret på den bedst mulige måde." (Kursist, case 1)

Et andet eksempel på kursets brugbarhed handler om den individuelle fortolkning af krænkelse. Kursisten, der også er medarbejderrepræsentant, har oplevet, at arbejdspladskulturen og omgangstonen har ændret sig. Han giver også selv udtryk for at have spillet en væsentlig rolle for kulturændringen på arbejdspladsen.

"Og dialogen omkring kurset har været medvirkende til, at der var én, der sagde fra ude på jobbet, og så brugte vi jo så de værktøjer, vi havde fået. Jeg synes også, vi har en bedre omgangstone, tingene foregår lidt mere voksent. Jeg kunne ikke forestille mig, der kom en lignende episode, så på den måde har det haft en rigtig stor indflydelse på vores arbejdsmiljø." (Kursist, case 1)

Kursisten fremhæver især dét at have mødt kursister fra andre arbejdspladser. Kursisten fortæller, at kurset gav mulighed for, at der blev skabt netværk i forbindelse med udarbejdelse af en politik om seksuel chikane på arbejdspladsen, som efterfølgende er blevet implementeret:

"På kurset skabte vi netværk og fik snakket med arbejdspladser, og derved hentede politikker ind, som vi så fik smedet sammen til noget ganske fornuftigt. Og det var oppe og vende på samarbejdsudvalget, hvorefter vi så fik formuleret en krænkelsespolitik." (Kursist, case 1)

Kursisten beskriver emnerne på kurset som relevante og anvendelige og fremhæver, at kurset blev formidlet på en god måde, som bar præg af en forståelse for kursisters virkelighed og kontekst. Kursisten fremhæver desuden graden af aktiv involvering af kursisterne og oplevelsen af, at der blev skabt et trygt læringsrum, som var afgørende for udbyttet:

"Det får 10 ud af 10 i, hvor relevant det var. (...) Der var en dyb forståelse og alvor for det, man snakkede om, og en rigtig god involveringsgrad også. Vi startede med at liste en masse ting op for at sikre, at vi sad i et trygt rum, og vi kunne være åbne og ærlige uden, at det slap ud. Og det krævede det sådan for, at man kunne arbejde produktivt med det. Det var godt." (Kursist, case 1)

Selvom kursisten beskriver kursets varighed som passende, blev det også pointeret, at emnet var komplekst og omfattende, hvorfor mere tid kunne være gavnligt:

"Det er nok meget individuelt, men efter min mening ville jeg gerne have haft en dag mere, fordi jeg synes, det er et emne, der er så stort. Men ud fra den tid, vi havde, og det som underviseren præsterede at få proppet ind i vores hoveder på den tid, så var det også fyldestgørende." (Kursist, case 1)

Multikomponente informationsindsatser (tre cases)

Multikomponente informationsindsatser rummer flere elementer, f.eks. online kampagner, konferencer, redskaber og hjemmesider, og har typisk til formål at starte en dialog og/eller udbrede forskellige redskaber, værktøjer og informationsmaterialer.

Afsnittet omfatter en tværgående analyse af de tre multikomponente informationsindsatser, herunder: 1) *Hvor går grænsen?*, som er iværksat af Arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet, 2) *Krænkende handlinger af seksuel karakter*, som er udviklet af BFA Velfærd og Offentlig administration og 3) *Din grænse*, som er udviklet af Arbejds miljørådet.

Først beskrives vidensgrundlaget og baggrunden for indsatserne, dernæst følger en beskrivelse af koncepterne efterfulgt af en gennemgang af evalueringer, tilpasninger og forankring af indsatser. Afsnittet afsluttes med en beskrivelse af udbredelsen af kurserne, deres anvendelighed og deltagernes udbytte. Analyserne er baseret på interviews med udviklerne bag indsatserne. Det har ikke været muligt at identificere relevante brugere af indsatserne, da der ikke findes opgørelser over, hvem der har brugt materialerne.

Case 3. Hvor går grænsen?

Baggrund

Indsatsen "Hvor går grænsen?" er en multikomponent indsats, som er iværksat af Arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet. Indsatsen indeholder forskellige digitale værktøjer samt webinarer og film.

Målgruppen

Indsatsen er målrettet AMO og HR-medarbejdere på tværs af forskellige brancher.

Indhold og formål

Indsatsen har primært fokus på chikane fra ledere og kollegaer (intern chikane), men omhandler også ekstern chikane fra borgere, patienter, klienter og fra andre, som ikke er ansatte på arbejdspladsen. Indsatsen består blandt andet af en hjemmeside, som omfatter forskellige værktøjer og ressourcer, herunder dialogkort, vejledninger, film m.m., der var designet til at engagere medarbejdere og ledere i diskussioner om arbejdsmiljø og grænser.

The screenshot shows the homepage of the 'Hvor går grænsen?' initiative. At the top, there is a navigation bar with the Arbejdstilsynet logo on the left and links for 'Spørg AT', 'Nyheder', 'Arbejdsmiljø i tal', 'Selvbetjening', and a flag icon on the right. Below the navigation bar, the main heading 'Hvor går grænsen?' is displayed in a large, bold font. Underneath the heading, a paragraph explains that sexual harassment (sexchikane) should be prevented and handled, and that everyone has different boundaries. It mentions that the page provides concrete tools to help prevent sexual harassment at work and handle situations with unwanted sexual attention. The page has a clean design with a yellow and white color scheme.

Case 4. Krænkende handlinger af seksuel karakter

Baggrund

Indsatsen er en multikomponent informationsindsats udviklet af BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) for Velfærd og Offentlig administration. Indsatsen kombinerer digital information via en hjemmeside og fysiske møder og konferencer.

Målgruppen

Udviklet til social- og sundhedssektoren og det pædagogiske område samt udbredt til undervisning, forskning og administration.

Indhold og formål

Indsatsen har fokus på både den interne chikane fra kollegaer og den eksterne chikane fra borgere, patienter, klienter og andre, som ikke er ansatte på arbejdspladsen. Indsatsen består af en hjemmeside om krænkende handlinger på Etsundtarbejdsliv.dk og fysiske møder, konferencer og andre arrangementer. På hjemmesiden om krænkende handlinger præsenteres en række film, vejledninger, dialogredskaber med mere.

Forside > Krænkende handlinger

Krænkende handlinger af seksuel karakter

Seksuel opmærksomhed kan være belastende, forstyrrende og uønsket. Det kan påvirke arbejdsmiljøet i en negativ retning og have helbredsmæssige konsekvenser for de berørte. Det kræver åben dialog, god kollegial støtte og stærk ledelsesmæssig opbakning at forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen.



Case 5. Din grænse – forebyg seksuel chikane

Baggrund

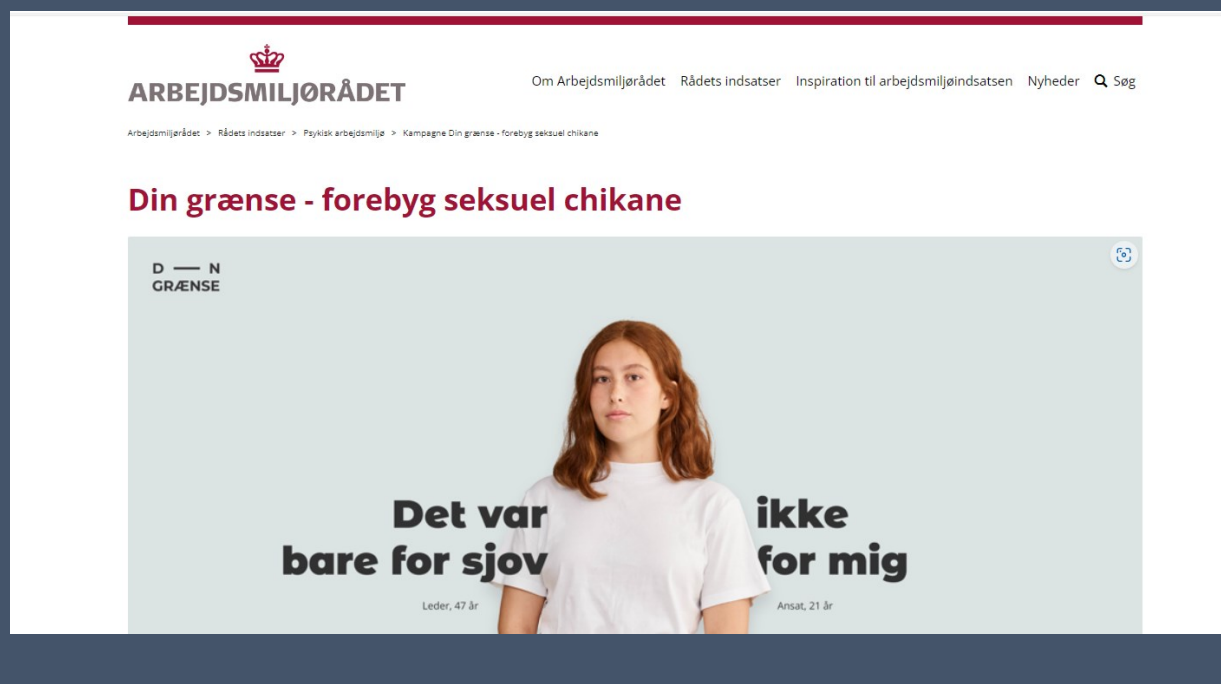
Indsatsen er en multikomponent informationsindsats udviklet af Arbejdsmiljørådet. Indsatsen kombinerer kampagner på forskellige digitale platforme, herunder en hjemmeside og sociale medier. Den første kampagne blev lanceret i 2021.

Målgruppen

I første spor var målgruppen unge arbejdstagere i alderen 15-30 år, og i spor 2 var målgruppen udvidet til hele arbejdspladsen med særlig fokus på lederne og AMO.

Indhold og formål

Indsatsen har inkluderet udviklingen af underside på Arbejdsmiljørådets hjemmeside hvor der findes budskaber til unge, anbefalinger til arbejdspladsen med mere. Sociale medier og influencere har spillet en central rolle i at engagere målgruppen og formidle budskaber.



Videngrundlag og baggrund

Indsatserne *Hvor går grænsen?* (case 3) og *Krænkende handlinger* (case 4) er udviklet i regi af BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA'erne), mens Arbejdsmiljørådet står bag *Din grænse* (case 5). Indsatserne udviklet af BFA'erne er karakteriseret ved en bred involvering af forskere, psykologer, praktikere, arbejdsmarkedets parter og andre med særlig ekspertise og viden på området. I indsatsen *Din grænse* (case 5) har der været et tæt samarbejde med et kommunikationsbureau. Arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet står bag indsatsen *Hvor går grænsen?* (case 3).

For indsatserne *Krænkende handlinger* (case 4) og *Hvor går grænsen?* (case 3) gælder det, at der ikke er en enkelt teori, som ligger til grund for designet af indsatsen, men mange forskellige, f.eks. gruppesociologi, magtteori og sundhedspsykologi. Disse teorier bidrager til forståelsen af, hvordan seksuel chikane og krænkende handlinger opstår og kan håndteres i arbejdsmiljøet. Der er anvendt programteori, som forklarer hvordan indsatsen forventes at resultere i de forventede forandringer, i udviklingen af nogle af redskaberne.

De tre indsatser har til fælles, at et centralt formål har været at skabe opmærksomhed om seksuel chikane, og at bidrage til, at flere tør sige fra. I nedenstående citat fortæller én af udviklerne bag *Din grænse* (case 5) om deres kampagne målrettet de unge arbejdstagere:

"Formålet er, at de unge får større viden om seksuel chikane, at det er lederne, som har et ansvar for at forebygge det, samt hvad unge selv kan gøre, hvis de oplever seksuel chikane." (Udvikler, *Din grænse*, case 5)

Udviklerne bag de tre indsatser forklarer derudover, at et vigtigt formål med indsatserne har været at bidrage til dialog om grænser på arbejdspladserne. Indsatserne *Krænkende handlinger* (case 3) og *Hvor går grænsen?* (case 4) bygger på antagelsen om, at dialog har en forebyggende effekt, blandt andet ved at reducere tabuet omkring seksuel chikane, øge medarbejdernes bevidsthed om fænomenet og gøre det mere trygt at sige fra:

"Dialogen er afgørende i forhold til, at det kan blive muligt at sige fra, og at det kan blive muligt at tale omkring de her ting i langt højere grad, men også at tale om forskellige grænser." (Udvikler, *Hvor går grænsen*, case 3)

I begge indsatser er der fokus på at anvende dialogkort og andre værktøjer til at fremme åben kommunikation og forståelse af, hvad der udgør seksuel chikane, og hvordan man håndterer den.

"Det er også derfor, at det første, vi lavede, var dialogkort. Altså, kan vi få folk til at tale om det her på sådan en måde, hvor der er nogenlunde psykologisk tryghed, uden det bliver for privat." (Udvikler, *Krænkende handlinger af seksuel karakter*, case 4)

Udover at fremme dialogen om, hvor grænsen går for acceptabel adfærd på arbejdspladser, er det et vigtigt formål for alle tre indsatser at udbrede praktiske ressourcer og retningslinjer for at håndtere seksuel chikane.

"Det handler om at få fokus på seksuel chikane (...) og få samtalen i gang om, hvor grænsen går, hvad der er ok på arbejdspladserne, og samtidig vil vi gerne tilbyde en værktøjskasse [til arbejdspladserne]."
(Udvikler, Hvor går grænsen, case 3)

Konceptet

De tre indsatser har til fælles, at de omfatter en række forskellige materialer, herunder vejledninger, guidelines, film og konkrete værktøjer, f.eks. dialogkort, til at fremme dialog og refleksion. Derudover har indsatsen *Hvor går grænsen?* (case 3) omfattet webinarer (som stadig kan tilgås på hjemmesiden), mens indsatsen *Krænkende handlinger* (case 4) har haft flere fysiske arrangementer, f.eks. konferencer. Som beskrevet tidligere har indsatsen *Din Grænse* (case 5) særligt haft sit fokus på sociale medier og brug af influencers og virksomhedscases.

En af udviklerne forklarer vigtigheden af at kombinere forskellige typer af materialer og redskaber:

"Jeg tror også, at man gerne vil have nogle valg derude. Folk er jo ret forskellige, og vores målgruppe er ret forskellige. (...) Det har også været et mål, at vi skulle finde nogle forskellige typer af virkemidler, så både noget med dialogkort og noget, hvor man kunne læse sig lidt mere ind på det [seksuel chikane] samt konferencer." (Udvikler, Krænkende handlinger af seksuel karakter, case 4)

Indsatserne omfatter både den interne chikane fra ledere og kollegaer og den eksterne chikane fra borgere, patienter, klienter og andre, der ikke er ansat på arbejdspladsen. I *Hvor går grænsen?* (case 3), er hovedfokus dog på den interne chikane:

"Hovedfokus er på den interne [chikane], men vi har også eksempler inden for restaurationsbranchen, hvor kunder kan chikanere ... eller borgere." (Udvikler, Hvor går grænsen, case 3)

En væsentlig forskel ved de tre indsatser er deres målgruppe. Den ene indsats *Krænkende handlinger af seksuel karakter* (case 4) har primært fokus på social- og sundhedssektoren.

"Vi startede med social og sundhedssektoren, men der er også rigtig mange fra undervisningssektoren, som også var interesserede (...) Jeg synes, vi er gået rimelig bredt ud." (Udvikler, Krænkende handlinger af seksuel karakter, case 4)

Derimod er *Hvor går grænsen?* (case 3) og *Din Grænse* (case 5) eksempler på indsatser, som går på tværs af brancher. Indsatsen *Hvor går grænsen?* (case 3), er dog særlig målrettet ledere, HR og arbejdsmiljøprofessionelle, mens *Din Grænse* (case 5) særligt er målrettet unge.

Udviklerne bag *Hvor går grænsen* (case 3) fortæller, at der ligger et stort arbejde i at koordinere med repræsentanter for de forskellige brancher i udviklingen af materialer. Til gengæld har indsatsen en stor platform i forhold til at sikre udbredelsen af materialerne efterfølgende:

"Når man laver en kampagne på tværs af arbejdsmarkedets parter, så skal kampagnen være i sådan en form, så alle kan bruge den i deres egen sammenhæng. Det vil så også sige, den her webside ligger på BFA Industri, men den ligger også på de andre BFA'er, fordi vi lavede det generisk, så de alle sammen bare kan tage og bruge det med deres egen logoer. Men den ligger for eksempel også på Arbejdstilsynets hjemmeside, og det har den gjort fra start af." (Udvikler, *Hvor går grænsen*, case 3)

Som led i indsatsen *Din grænse* har der været meget fokus på brug af sociale medier og influencers:

"Det, der har haft fokus, er, hvordan kan vi nå ud til de unge? Og det har man blandt andet valgt at gøre via Instagram og influencers. Så der har været meget fokus på modtageren." (Udvikler, *Din grænse*, case 5)

Udviklerne fortæller, at det var en udfordring at finde influencere, som ville stille op, fordi emnet er meget tabubelagt:

"Der var næsten ikke nogen, der ville. Alle synes, det er en meget, meget vigtig sag, men det er også en meget, meget svær debat." (Udvikler, *Din grænse*, case 5)

Evaluering, tilpasning og forankring

Der er, så vidt vides, ikke gennemført systematiske evalueringer af indsatserne, som dokumenterer udbredelse, anvendelse og udbytte eller erfaringer fra indsatserne. Indsatserne er dog alle blevet løbende tilpasset på baggrund af erfaringer og input fra målgruppen. Én af udviklerne bag *Hvor går grænsen?* fortæller blandt andet, at de oplevede en efterspørgsel på engelsksprogede materialer:

*"Vi har også lavet to af filmene på engelsk. Det lavede vi til sidst, fordi der var nogen, der sagde: 'jamen, vi har simpelthen arbejdspladser, hvor der er mange engelsktalende, og hvor det måske kunne være en idé, at vi havde noget på engelsk.'" (Udvikler, *Hvor går grænsen*, case 3)*

For *Krænkende handlinger* er en stor del af materialet også oversat til engelsk, og filmene er blevet tekster på engelsk.

For *Hvor går grænsen?* bliver der muligvis et opfølgende projekt i 2024. Derudover planlægger Arbejdsmiljørådet en ny fase i indsatsen *Din grænse* i 2024 med særligt fokus på unge LGBT+ personer. For indsatsen *Krænkende handlinger* er der iværksat et efterprojekt i 2024, og indsatsen føres aktuelt videre i BFA's arbejdspladsnære forløb i 2024. Alle materialer er fortsat tilgængelige på indsatsernes hjemmesider.

Udbredelse, anvendelse og udbytte

Udviklerne bag *Krænkende handlinger* (case 4) oplyser, at de har haft 64.092 besøg på deres hjemmeside siden 1. januar 2019. Én af udviklerne fortæller, at:

"Mange brugere kommer ind på vores hjemmeside, når de har problemet, ikke for at forebygge det."
(Udvikler, *Krænkende handlinger af seksuel karakter*, case 4)

Derudover fortæller udviklerne af *Krænkende handlinger af seksuel karakter*, at der har været helt booket på deres konferencer:

"Vi har i hvert fald haft fuldt udsolgt på de ting, vi har lavet. Når vi har haft konferencer om det [seksuel chikane], og så har vi næsten altid folk på venteliste." (Udvikler, *Krænkende handlinger af seksuel karakter*, case 4)

Udviklerne af *Hvor går grænsen?* (case 3) fortæller, at kampagnen ved lancering nåede ud til over 60.000 virksomheder (initial rækkevidde). I de første fire måneder havde kampagnens hjemmeside omkring 5000 unikke besøgende. Der blev desuden afholdt to webinarer, som en del af kampagnen, med i alt 800 deltagere. Brugerne viste særlig interesse for dialogkort, en guide til ledelsen og 'gribe ind'-værktøjer.

Udviklerne bag *Din grænse* (case 5) fortæller, at der var næsten 1,5 millioner visninger af kampagnens annoncer, med 4.000 besøg på hjemmesiden. Influencerindsatsen nåede ud til over 200.000 konti med næsten 92.000 videovisninger. Der er dog sket et fald i antallet af personer, der har besøgt hjemmesiden i 2023, og en af udviklerne fortæller, at de har været meget afhængige af BFA'ernes og Arbejdstilsynets hjælp med at udbrede deres materialer:

"Vi er jo meget afhængige af arbejdsmarkedets parter, at de selv også reklamerer for det, vi laver. Arbejdstilsynet og BFA'erne er også en stor hjælp. Så der er virkelig behov for, at der er andre, der bruger vores materialer og fortæller om det, vi laver." (Udvikler, *Din Grænse*, case 5)

Politikker og retningslinjer (to cases)

Forskningen peger på, at arbejdspladser, som har en politik eller en retningslinje for seksuel chikane, ofte har en lavere forekomst af seksuel chikane (Diez-Canseco et al., 2022). Inden for forskningslitteraturen, ses politikker og retningslinjer, som et vigtigt udgangspunkt for, at arbejdspladsen kan skabe et fælles fundament for en forebyggende indsats (McDonald et al., 2015).

Politikker og retningslinjer kan have forskelligt indhold og forskellige formål, og således også forventes at have forskellige virkninger. Helt grundlæggende antages politikker om seksuel chikane dog at påvirke medarbejdernes tolerance over for seksuel chikane. En høj tolerance vil sige, at medarbejderne ikke tror, at ledelsen vil gribe over for seksuel chikane, eller tage hændelser alvorligt, og dermed tolererer, at seksuel chikane forekommer på arbejdspladsen. Forskning tyder på, at en høj tolerance er forbundet med en højere forekomst af seksuel chikane (National Academies of Sciences, 2018, Cortina and Areguin, 2020). En vigtig mekanisme for, hvordan politikker kan bruges til at forebygge seksuel chikane, er derfor, at ledelsen kan bruge politikkerne til at kommunikere, at seksuel chikane ikke tolereres på arbejdspladsen. Det kan ligeledes med fordel defineres i politikken, hvilken adfærd, der er acceptabel og ikke acceptabel. Derudover kan politikker bruges til at informere medarbejderne om, hvor de kan henvende sig, hvis de oplever krænkende adfærd, samt hvad de kan forvente bagefter, f.eks. via en beskrivelse af procedurer for håndteringen, samt konsekvenser for de berørte medarbejdere og lignende (National Academies of Sciences, 2018, Cortina and Areguin, 2020).

Blandt både forskere og praktikere er der uenighed om, hvorvidt det er hensigtsmæssigt eller uhensigtsmæssigt at bruge såkaldte nultolerancepolitikker. Kritikken af nultolerancepolitikker er, at de kan være med til at forstærke det tabu og den stigmatisering, som ofte omgærder seksuel chikane. Der argumenteres også for, at nultolerancepolitikkerne kan skabe unødvendig bekymring, hvis det ikke tydeligt fremgår, hvad nultolerance konkret betyder for medarbejderne (Diez-Canseco et al., 2022, Roehling, 2020). Samtidig kan det afholde nogle medarbejdere fra at rapportere hændelser, fordi de er bange for at få en kollega fyret (Roehling, 2020).

De to cases om politikker opererer på forskellige niveauer; den ene indsats omhandler en rådgivende funktion på en større arbejdsplads, som har nedsat en gruppe af konsulenter, der rådgiver de lokale arbejdspladser, ift. at udvikle deres egen konkrete politik (case 6). Den anden case omhandler udviklingen og implementeringen af en politik om seksuel chikane på en konkret arbejdsplads (case 7). Vi præsenterer derfor resultaterne for de to cases i forlængelse af hinanden. Først ser vi nærmere på erfaringerne omkring det rådgivende arbejde med udviklingen af politikker i case 6, og dernæst dykker vi ned i erfaringerne fra arbejdet med en konkret politik på en specifik arbejdsplads i case 7.

Case 6. Rådgivningsindsats for udvikling af politikker om seksuel chikane

Baggrund

I denne case beskrives en indsats på en større offentlig arbejdsplads om udvikling af politikker om seksuel chikane. Indsatsen består af et team af rådgivende konsulenter, der hjælper de lokale arbejdspladser med at udvikle deres egen politik om seksuel chikane.

Målgruppen

De lokale arbejdspladser.

Beskrivelse af indsatsen og formålet

Konsulenterne er centralt forankret i organisationen og hjælper det lokale arbejdspladser med at udvikle deres egne politikker og støtter også op om implementering. Derudover rådgiver konsulenter i konkrete sager om uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel chikane. De lokale retningslinjer tager afsæt i en overordnet politik om krænkende adfærd som udstikker den overordnede ramme for, hvordan arbejdspladsen identificerer, forebygger og håndterer seksuel chikane på arbejdspladsen.

Case 6. Rådgivningsindsats for udvikling af politikker om seksuel chikane

Case 6 er et eksempel på en større arbejdsplads, som har valgt at nedsætte en gruppe af konsulenter, som skal vejlede og rådgive de lokale arbejdspladser om udviklingen af politikker om seksuel chikane. Konsulenterne kan også vejlede i konkrete sager om seksuel chikane, men i dette afsnit er fokus på arbejdet med at udvikle politikker.

Baggrunden for, at arbejdspladsen satte fokus på politikker om og retningslinjer for uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel chikane, var blandt andet den nye vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane fra Arbejdstilsynet i 2019. Den nye vejledning gav anledning til at gentænke forståelsen og håndteringen af seksuel chikane. Konsulenterne fortæller også, at de oplever øget fokus på emnet i kølvandet på #MeToo-bevægelsen:

"Det, der er sket i samfundet [#MeToo], har også haft stor betydning for efterspørgslen." (Udvikler, case 6)

I deres arbejde læner konsulenterne sig typisk op ad vejledninger fra Arbejdstilsynet, materialer fra relevante brancheorganisationer og andre arbejdspladser, som de kan spejle sig i. Derudover fortæller konsulenterne, at de også er inspireret af forskningen i mobning, idet de oplever, at der findes mere forskningsbaseret viden på dette område.

Konsulenterne fortæller, at de lokale arbejdspladspolitikker om seksuel chikane tager udgangspunkt i organisationens overordnede politik på området, som beskriver, hvordan man identificerer, forebygger og håndterer krænkende adfærd på arbejdspladsen. Her er det konsulenternes opgave at hjælpe de lokale arbejdspladser med at oversætte den overordnede politik til den lokale kontekst:

"Den overordnede politik kan være meget tungt skrevet og anvende (...) derfor er der et behov for at tage den ned og konkretisere den for den enkelte arbejdsplads." (Udvikler, case 6)

I formuleringen af de lokale politikker er det ofte en balancegang mellem at få alle nuancer og detaljer med, uden at det bliver for kompliceret og uoverskueligt:

"Udfordringen for os er at få alle nuancerne med og stadig gøre det kort, præcist og til at forstå, så man kan overskue og magte den opgave." (Udvikler, case 6)

Konsulenterne tager ofte et møde med ledelsen og hjælper med processen for at få udarbejdet den lokale politik, ligesom de også bidrager til implementering ved behov.

"Vi sikrer ikke den endelige forankring, men vi har tit et opfølgende møde indlejret i processen (...) Men vi er ikke der, hvor vi kan følge organisationen helt tæt." (Udvikler, case 6)

Konsulenterne fortæller, at de ofte bliver kontaktet i forbindelse med, at arbejdspladserne har haft en konkret sag eller har gennemført en trivselsundersøgelse (eller anden undersøgelse, som sætter fokus på uønsket seksuel opmærksomhed).

"Den brændende platform er jo oftest ikke retningslinjerne, men der, hvor der er opstået noget, eller trivselsundersøgelsen ikke ser særlig pæn ud, og hvor retningslinjer så kan være et middel til at arbejde med det." (Udvikler, case 6)

Lederne er ofte meget usikre på, hvordan de skal håndtere sagerne, og her peger konsulenterne på, at det kan være en udfordring at starte på bagkant af en sag, fordi politikkerne først og fremmest har et forebyggende sigte:

"Når man står i en situation, hvor der er sket noget, og man virkelig godt kunne have nogle retningslinjer at følge." (Udvikler, case 6)

Case 7. Politik for krænkende adfærd på et universitet

Case 7 omhandler et universitet, som selv har udviklet en politik om seksuel chikane for både medarbejdere og studerende. Politikken blev udarbejdet i regi af HR. Formålet med politikken var at skabe en mere struktureret og synlig proces vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel chikane for bl.a. at sikre, at medarbejderne ved, hvor de skal henvende sig:

"Vi vil gøre os umage for, at vi kommer til alles kendskab. Så et purpose statement (formålserklæring sic.), der hedder, at vi vil gøre alt for at undgå det, for vi vil ikke have det. Og at give den her viden om, hvor i organisationen man kan henvende sig, og hvad man kan gøre, hvis der sker noget. Og det er vel faktisk der, den står sin prøve, sådan en politik." (Udvikler, case 7)

Case 7. Politik for krænkende adfærd på et universitet

Baggrund

I denne case beskrives udviklingen og implementeringen af en politik om seksuel chikane på et dansk universitet.

Målgruppen

Politikken er målrettet medarbejdere og studerende på universiteter

Beskrivelse af indsatsen og formålet

Politikken blev udviklet ud fra et behov for en mere synlig og struktureret proces vedrørende håndtering af seksuel chikane. Udviklingen af politikken blev ledet af HR afdelingen, der skrev et udkast som efterfølgende blev sendt i høring hos medarbejderrepræsentanter og ledergruppen. Ved udviklingen af politikken blev der søgt inspiration fra flere områder, blandt andet hjemmesider om arbejdsmiljø og vidensdeling blandt kolleger og andre universiteter. Politikken omhandler blandt andet information om formål, definition af seksuelt krænkende adfærd, lovgivning samt information om henvendelser. Medarbejderne blev informeret direkte på de enkelte afdelinger, og der blev udsendt oplysninger om politikken via intranettet. På studentsiden blev politikken formidlet gennem intranettet.

Medarbejderne og studerende kan blandt andet finde politikken på Intranettet, og de studerende kunne finde den i deres fagbeskrivelser. Der har været en løbende dialog om udviklingen af politikken, herunder medinddragelse af både medarbejdere og studerende for at sikre, at politikken bliver forstået og accepteret, samt at udbrede kendskabet. Informanterne fortæller, at politikken generelt er blevet modtaget godt:

"Den havde god medvind på cykelstien, så vi oplevede ingen organisatoriske udfordringer, men det var svært at finde de rigtige ord, og hvordan politikken skulle skrives." (Udvikler, case 7)

Som nævnt i ovenstående citat fortæller informanterne, at det kan være svært at finde de rigtige ord. Informanterne fortæller, at de blandt andet har fået feedback på, at sprogbrugen godt kan blive for hårdt og juridisk:

"Der har været fremsat ønske om at få revideret denne politik om seksuel chikane, mest fordi der er et ordvalg, som nogle har stejlet over. Altså, det virker lidt hårdt, sprogbrugen. Man taler om, at der f.eks. bliver brugt udtrykket 'the offending parti', det kan komme til at lyde lidt retssalsagtigt." (Udvikler, case 7)

Informanten fortæller, at det kan betyde, at medarbejderne kommer til at tro, at det kun er meget alvorlige sager, der skal tages hånd om:

"Det kan måske opfattes som, at den, der har oplevet noget, kan tænke, at det virkelig er noget vildt, det skal være slemt for, at man kan gøre sig brug af denne politik, og det er jo slet ikke det, der er tanken. Det kan være svært at finde den rigtige ordbrug." (Udvikler, case 7)

En anden udfordring er kommunikationen ud til medarbejdere og studerende ift., at der også findes andre politikker, f.eks. for mobning eller "code of conduct". For at sikre, at politikkerne kommer bredt ud, fortæller informanterne også, at de har gjort brug af forskellige kommunikationskanaler. Ulempen ved den tilgang er, at det kan blive lidt svært at finde rund i og skabe sig et overblik:

"Det kan være vanskeligt at have de her ting i forskellige dokumenter, kommunikationsmæssigt." (Udvikler, case 4)

Brugerperspektiv på politik

Projektgruppen har interviewet en bruger af politikken, som er arbejdsmiljørepræsentant på den pågældende arbejdsplads. Brugeren er tilfreds med, at arbejdspladsen har en politik om seksuel chikane, men mener samtidig, at visse elementer omkring sprogbrugen med fordel kan justeres. Brugeren henviser til brugen af begrebet offender (som også blev nævnt af udvikleren):

"Så diskriminerer man dem, der er involveret. Og det synes jeg et eller andet sted er lidt træls. Og jeg er godt klar over, at der er nogle situationer, hvor det er så alvorligt. Så selvfølgelig kan man snakke om den, der er krænket og den, der krænkeren." (Bruger af politik, case 7)

Brugeren forklarer, at brugen af begrebet *offender* kan skabe en frygt for at starte en sag. Der er derfor en særlig opmærksomhed på, og et ønske om, at justere ordvalget og sprogbrugen, således, at man føler sig mere velkommen til at gøre brug af politikken.

Bortset fra problematikken vedrørende sprog, fremhæver brugeren flere fordele ved politikken, blandt andet, at der er mulighed for at deltage i samtaler uden at skulle oprette en formel sag:

"Man skal kunne komme bare og snakke om ting, uden at man føler, man skal oprette en sag. Og det tror jeg er en ting, som er meget vigtig (...) Og at der er en opgave i, at gøre det mere klart. At du kan bare komme, også til sådan en som mig, og tale om, hvad det er, der er sket. Er der noget, vi kan støtte med som kolleger? Er der noget, du selv lige kan gøre? Hvordan får du håndteret det? Eller er det her, hvor der faktisk skal oprettes som sag?" (Bruger af politik, case 7)

Denne mulighed kan være med til at skabe en mere fleksibel og tillidsbaseret tilgang, der giver plads til åben dialog og problemløsning på et tidligere stadie.

Brugeren påpeger, at politikken skaber en ramme for at håndtere problemer og dialoger om seksuel chikane, og kan gøre det lettere for medarbejdere at henvende sig med problemstillinger relateret til emnet. I forlængelse heraf, fremhæver brugeren også, at politikken muligvis har fået nogle medarbejdere til at træde frem og adressere problemer:

"Jeg er ret sikker på, at politikken har gjort, at der er nogen, der har trådt frem på baggrund af nogle af de ting, som de har oplevet. Og nogen gør det så i forbindelse med, at de alligevel er ved at forlade arbejdspladsen, så de lige vil rejse flaget for noget, hvilket er meget sent i processen." (Bruger af politik, case 7)

På trods af, at politikken kan have haft betydning for, at flere er stået frem, fortæller brugeren, at det kan være vanskeligt at håndtere sagen på en måde, som alle parter er tilfredse med. Brugeren giver også udtryk for, at en politik ikke kan stå alene:

"Altså, en politik gør det jo ikke i sig selv. Det er ikke andet, end at den giver en ramme for, hvordan man kan arbejde med det. Og når du står i en situation, hvor du har været udsat for noget, og du er en del af en arbejdsplads, hvor der ligesom skal være plads til alle, og man skal håndtere det, så er der jo typisk mange fortolkninger af, hvad der foregår. Så det er bare et svært område at navigere i. Og det klarer en politik ikke." (Bruger af politik, case 7)

Rådgivning (en case)

Forskning peger på, at mange medarbejdere ikke rapporterer, hvis de oplever episoder med seksuel chikane (McDonald et al., 2015). Denne tendens kan dels skyldes, at medarbejderne ikke ved, hvor de skal henvende sig, og at de efterfølgende procedurer er uklare. Derudover er mange medarbejdere bekymrede for, hvilke konsekvenser en henvendelse kan få for dem selv og for modparten. Forskning peger på, at anonymitet og muligheden for at henvende sig forskellige steder i organisationen er vigtigt. Når en person henvender sig, er der behov for en hurtig, men retfærdig håndteringsproces. Det handler både om at sikre, at krænkelser stopper, og at minimere de psykologiske konsekvenser af chikanen (McDonald et al., 2015).

I dette afsnit præsenterer vi et eksempel fra en arbejdsplads, der har oprettet et internt rådgivningskorps, som medarbejderne kan henvende sig til, hvis de oplever seksuelle krænkelser eller er blevet anklaget for at krænke andre (case 8).

CASE 8. Rådgivningskorps

Baggrund

I denne case beskrives, hvordan et rådgivningskorps fungerer på en større offentlig arbejdsplads. Rådgivningskorpset tilbyder støtte til medarbejdere, som har oplevet krænkelser eller er blevet anklaget for krænkelser.

Målgruppen

Alle ansatte

Beskrivelse af indsats og formål

Rådgivningen inkluderer samtaler, henvisninger til andre professionelle og hjælp i forbindelse med krise- og traumehåndtering. Rådgivningen tilbydes både personligt og via telefon eller online platforme for at imødekomme behovene hos dem, der er sygemeldte eller geografisk fjernt beliggende. Der er ingen fastsat grænse for antallet af sessioner en person kan få tilbudt, da det er baseret på individuelle behov. Formålet var at håndtere og forebygge seksuel chikane, og at hjælpe folk til at komme godt igennem processen.

Rådgivningskorpset er en indsats på en større offentlig arbejdsplads. Indsatsen blev grundlagt med dét formål, at håndtere og forebygge seksuel chikane. Fra starten har fokus været på at tilbyde individuel støtte både til dem, der har oplevet krænkelser, og til dem, der er blevet anklaget. Indsatsen omfatter desuden gruppeinterventioner, der adresserer de ofte komplekse dynamikker og kulturelle aspekter, der omgiver og kan bidrage til seksuel chikane:

"Der er ofte en kultur eller nogle dynamikker, som er påvirket, og som skal håndteres og kigges på."
(Udvikler, case 8)

Rådgivningen består af fire fastansatte medarbejdere og en række frivillige medarbejdere, der bruger en dag om ugen af deres arbejdstid til rådgivningen. Rådgiverne får en grunduddannelse i at håndtere samtaler med mennesker, der har det svært. Udvikleren fremhæver vigtigheden af praktisk erfaring kombineret med en teoretisk viden:

"Måden, vi uddanner dem på, er mange korte oplæg og så ud og træne og træne og træne..." (Udvikler, case 8)

Som led i undervisningen skal rådgiverne blandt andet lære at tale med mennesker, der har det svært, og derudover får de undervisning i stress og stresshåndtering (coaching), samt i kriser og traumer og konfliktløsning.

Udvikleren fortæller, at rådgivningen afhænger meget af behovet i den enkelte sag, men at formålet er, at hjælpe personen med at bearbejde deres oplevelser og at styrke deres empowerment:

"Vi prøver at hjælpe personen med at bearbejde det, der er sket, og med at give kræfter og muligheder og styrke til at kunne agere i det selv." (Udvikler, case 8)

Rådgivningen kan også trække på krisepsykologer ved behov, eller henvise videre til andre, som kan hjælpe:

"Det kan jo være, at man sender dem videre til egen læge og siger, du bliver nødt til at få en lægeerklæring, og så videre til privat regi og så videre og så videre. Vi prøver at hjælpe dem og støtte dem hele vejen; støtte dem til kommunen eller støtte dem tilbage på arbejdet. Men sørge for, at de lander de rette steder, hvis det ikke er os, der er de rette." (Udvikler, case 8)

Et andet centralt aspekt af rådgivningen er dens mål, om at være velkendt blandt de ansatte på arbejdspladsen. Denne opgave sammenligner informanten med funktionen af en sygeforsikring: nødvendigt når problemet opstår, men ikke noget man tænker over til daglig. Det bliver beskrevet, hvordan målet med indsatsen er at sikre dens synlighed og tilgængelighed: *"Det er sådan et evighedsmaal."* (Udvikler, case 8)

Rådgivningen har en særlig tilgang til fortrolighed og anonymitet, som et vigtigt nøgleelement i indsatsen, og fortæller:

"Selve det, at beskytte det enkelte individ og deres fortrolighed, det ligger mig rigtig meget på sinde."
(Udvikler, case 8)

Der har været en stigende interesse og anerkendelse af rådgivningsindsatsen fra andre sektorer og arbejdspladser, der har ladet sig inspirere til tilsvarende initiativer i andre organisationer og potentialet for bredere anvendelse:

"Jeg har været ude og blive interviewet både af [organisation anonymiseret] og forskellige andre brancher, fordi de er misundelige på sådan et internt korps af nogen, der ved noget om det her, og kan stille op hurtigt og hjælpe til." (Udvikler, case 8)

En udfordring for rådgivningen har været folks spørgsmål om rådgivernes faglighed, som informanten beskriver: *"Så er der mange, der tænker, hvad kan I? I er ikke psykologer?"* (Udvikler, case 8). Der er også opmærksomhed på, løbende at holde rådgiverne fagligt opdaterede, hvilket kan være en udfordring, særligt hvis de ikke har haft sager et stykke tid.

Da rådgivningsindsatsen er anonym, er det svært at vurdere udbredelsen. Dog oplever de, at der inden for de sidste par år er flere medarbejdere, der henvender sig om krænkelssager, som blandt andet tilskrives en stigende samfundstendens:

"Det tror jeg både er fordi, det bliver mere acceptabelt i samfundet at søge hjælp, men også det her med, at vi forhåbentlig får udbredt, at man kan få hjælp til forskelligt hos os." (Udvikler, case 8)

Diskussion

Denne erfaringsopsamling har vist, at der i de senere år er iværksat en lang række initiativer, som har til formål at styrke forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen. Der er i kortlægningen identificeret mindst 150 indsatser på området. Mange af indsatserne er udviklet med et specifikt fokus på at forebygge og håndtere seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed, mens andre har haft et bredere fokus f.eks. på krænkelse (herunder mobning) eller det psykosociale arbejdsmiljø generelt set. Flere af de interviewede fagprofessionelle fortæller, at de trækker på viden og erfaring omkring forebyggelse og håndtering af mobning på arbejdspladsen i deres arbejde med forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Begge emner drejer sig om relationer og interpersonel adfærd på arbejdspladsen, ligesom begge emner kan være følsomme og tabubelagte. Det synes således fornuftigt at trække på viden fra indsatser omkring forebyggelse og håndtering af mobning på arbejdspladsen. Et vigtigt resultat af erfaringsopsamlingen er desuden, at der, ud over en stor mængde indsatser på området, også findes fagprofessionelle, som har omfattende viden og langvarig erfaring med at arbejde med forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen. Det gælder også flere af de interviewede udviklere i denne erfaringsopsamling. En mulighed for at kvalificere indsatserne på området yderligere, kunne således være, at styrke erfaringsudvekslingen mellem de fagprofessionelle, der beskæftiger sig med området. Dette kan for eksempel være i form af etableringen af et netværk for fagprofessionelle.

En anden væsentlig tværgående erfaring fra flere af de undersøgte cases er, at arbejdspladserne har behov for konkrete værktøjer i det forebyggende arbejde. Samtidig kan det bemærkes, at flere af de generelle tilbud omkring rådgivning og sparring i arbejdet med psykosocialt arbejdsmiljø ikke er blevet inkluderet i denne erfaringsopsamling, fordi de har haft for få henvendelser om emnet til, at de meningsfuldt kunne inkluderes som cases. Disse observationer peger samlet set i retning af, at der er brug for specialiserede tiltag, som de indsatser, der er udvalgt som cases i erfaringsopsamlingen er eksempler på. En yderligere erfaring fra case 6 er, at arbejdspladserne kan have et behov for hjælp til at omsætte de generelle retningslinjer på området til deres konkrete kontekst og praksis. Fra case 1 pegede interviewet med en kursist ligeledes på, at det kan være hjælpsomt at mødes med andre fra arbejdspladser, som også er i gang med at styrke det forebyggende arbejde på området. Sådan erfaringsudveksling og sparring på tværs af arbejdspladser kan være fordelagtigt, da det kan være svært at finde inspiration til det forebyggende arbejde fra andre arbejdspladser. Det skyldes dels, at der er tale om et følsomt emne og dels, at information om, hvordan man har grebet opgaven an, typisk ikke gøres offentligt tilgængeligt. Dette fund er i tråd med erfaringerne fra et tidligere forskningsprojekt på området (Statens Institut for Folkesundhed, 2023). En øget erfaringsudveksling på tværs af arbejdspladserne kan bidrage til, at mere tavs viden og praktiske erfaringer deles på tværs. De valgte cases illustrerer, at processen omkring udviklingen af politikken er et godt udgangspunkt

for en dialog om grænser på arbejdspladsen. De undersøgte cases illustrerer dog også, at det kan være en svær øvelse at formulere sig præcist, men samtidigt konkret. Samtidig kan det være en svær balancegang at vise, at man tager problemstillingen alvorligt uden at bidrage til yderligere tabuisering af emnet. I en af de undersøgte cases fortalte en større arbejdsplads om, hvordan de havde iværksat en rådgivningsindsats for at hjælpe de lokale arbejdspladser med at udvikle deres egne politikker. Casen illustrerer, at udvikling af politikker kan være en svær øvelse, og en opgave, der kan være svær at løfte for den enkelte arbejdsplads, uden rådgivning. De undersøgte cases er begge eksempler på større arbejdspladserne med en arbejdsmiljøorganisation og andre specialister, som kan støtte op om denne proces, men det er langt fra alle arbejdspladser, der har disse ressourcer til rådighed. Samlet set peger disse erfaringer i retning af, at en styrket mulighed for uformel sparring og erfaringsudveksling for arbejdspladser kan være et væsentligt bidrag til at styrke det forebyggende arbejde på området. Sådan udveksling kan ske i forbindelse med uddannelse og kurser eller i form af et netværk for arbejdspladser til erfaringsudveksling.

En tredje væsentlig erfaring fra denne erfaringsopsamling er, at det har været vanskeligt at indsamle det nødvendige materiale til erfaringsopsamlingen. Særligt har det været vanskeligt at identificere relevante brugerperspektiver. Dette gælder særligt for indsatser som er afsluttet for år tilbage. En erfaring fra projektet er derfor en anbefaling om, at man løbende tænker evaluering ind, særligt når der iværksættes større satsninger på området. En sådan evaluering er nødvendig for effektivt at kunne dokumentere erfaringer som er væsentlige at bygge videre på i fremtidige indsatser. En læring fra projektet er desuden, at en del af den omfattende og dybdegående viden, som findes på området, er samlet på et mindre antal fagpersoner. Dette medfører en risiko for at vigtig viden går tabt, f.eks. i forbindelse med jobskifte eller lignende. Løbende evaluering vil være et vigtigt redskab til at sikre, at vigtig viden og erfaring bliver bragt videre ind i fremtidige indsatser på området.

I forskningslitteraturen er politikker blevet fremhævet som en type af indsats, der sandsynligvis kan virke effektivt i forebyggelsen af seksuel chikane, selvom forskningen dog må betegnes som sparsom (Diez-Canseco et al., 2022, Jacobson and Eaton, 2018, Roehling and Huang, 2018, Roehling et al., 2022, McDonald et al., 2015). De studier som undersøger effekten af politikker om seksuel chikane har typisk undersøgt, om politikkerne medfører et fald i rapportering af episoder (Diez-Canseco et al., 2022). Nogle arbejdspladser vælger at have en nultolerancepolitik for tydeligt at signalere, at arbejdspladsen tager seksuel chikane alvorligt. Dette er i tråd med studier, der viser en højere forekomst af seksuel chikane på arbejdspladser med en høj tolerance overfor seksuel chikane (Cortina and Areguin, 2020, Willness et al., 2007). Det må dog bemærkes, at studierne på området ofte er gennemført med metoder som har begrænset mulighed for at fastslå, om den oplevede tolerance er årsag til seksuel chikane, eller omvendt (tværsnitsdesign). Der er ligeledes studier, der peger på, at mere omfattende politikker og nultolerance politikker er forbundet med en højere grad af rapportering af sager sammenlignet med ingen politik eller vage og ukonkrete politikker (Diez-Canseco et al., 2022). Et væsentligt opmærksomhedspunkt er, at der blandt både

forskere og praktikere er en del uenighed om brug af nultolerance politikker. Kritikken af nultolerancepolitikker er, at de kan være med til at forstærke dét tabu og den stigmatisering, som ofte omgærder seksuel chikane, og at nultolerancepolitikkerne kan skabe unødvendig bekymring, hvis det ikke tydeligt fremgår, hvad nultolerance konkret betyder (Diez-Canseco et al., 2022, Roehling, 2020). Samtidig kan det afholde nogle medarbejdere fra at rapportere hændelser, fordi de er bange for at få en kollega fyret (Roehling, 2020). Litteraturen peger således også på vigtigheden af, at der er proportion imellem hvilke hændelser, der er sket, og hvilke konsekvenser det får, og at der er retfærdige procedurer for en korrekt håndtering af sagerne (Feldblum and Lipnic, 2016, Roehling, 2020).

Sammenlignet med forskningslitteraturen vedrørende politikker om seksuel chikane, findes der lidt flere studier om effekten af uddannelse og træning. Disse studier har vist, at disse tiltag kan føre til øget viden om og opmærksomhed på seksuel chikane. Der findes dog kun begrænset viden om effekten af uddannelse og træning på, hvor hyppigt seksuel chikane forekommer på arbejdspladsen. Her har to studier dog dokumenteret en positiv effekt (Diez-Canseco et al., 2022). De fleste studier omfatter fysiske kurser, mens der er færre studier, som har belyst effekten af online og digitale kurser. Der er dog ikke noget, som tyder på forskelle i effekten, når man sammenligner fysiske og digitale kurser. De fleste kurser, som er beskrevet i litteraturen, består typisk af en enkelt session á cirka 1-1,5 times varighed, og omfatter en kombination af forelæsninger og interaktive elementer, som f.eks. diskussioner. Typisk undervises deltagerne i, hvad seksuel chikane er, og i at kunne genkende og identificere episoder af seksuel chikane. Færre kurser har haft direkte fokus på, hvordan man kan håndtere episoder af seksuel chikane (Diez-Canseco et al., 2022). Eksempler på nyere former for undervisningsmetoder omfatter blandt andet virtual reality, som giver deltagerne mulighed for at opleve virkelighedsnære scenarier. Virtual reality er blandt andet blevet afprøvet i forhold til at forøge deltagernes empati for personer, der har været udsat for seksuel chikane (Ventura et al., 2021) og til at styrke vidners evne til at gribe (Rawski et al., 2022).

Anbefalinger

På baggrund af denne erfaringsopsamling, opstilles følgende anbefalinger i det fremadrettede arbejde mod seksuel chikane på arbejdspladsen:

1. At styrke formel erfaringsudveksling mellem fagprofessionelle, der beskæftiger sig med forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Dette kan f.eks. være i form af et netværk.
2. At styrke muligheden for uformel sparring og erfaringsudveksling for arbejdspladser, omkring forebyggende aktiviteter. Dette kan ske i forbindelse med uddannelse og kurser eller i form af et netværk til erfaringsudveksling.

3. At man løbende tænker evaluering ind, særligt når der iværksættes større satsninger på området. Denne anbefaling omfatter også et mere systematisk arbejde omkring at udvikle indsatser baseret på programteori og dokumenteret viden om virkning og effekt.

Muligheder og begrænsninger ved de valgte metoder

Denne erfaringsopsamling har metodiske styrker og begrænsninger, der er væsentlige at bemærke, fordi de har betydning for rapportens konklusioner. Erfaringsopsamlingen er gennemført med specifikke formål og inden for en snæver tidsramme. Disse rammer har bidraget til projektets afgrænsning, og det er vigtigt at være opmærksom på de fravalg, der er taget, når man fortolker resultaterne.

Erfaringsopsamlingen er afgrænset til at gennemføre en dataindsamling om indsatserne, som er retrospektiv og skal belyse indsatser, som i flere tilfælde er afsluttede og foregået et stykke tilbage i tid. På grund af dette metodevalg har det i flere tilfælde ikke været muligt at interviewe brugere af indsatserne, ligesom det ikke har været muligt at indsamle data på kvantitative parametre, der kunne belyse indsatsernes effekt. Det er således væsentligt at bemærke, at erfaringsopsamlingen kan give viden om, hvilke erfaringer der er gjort i forbindelse med de undersøgte indsatser, men erfaringsopsamlingen kan ikke give præcis viden om de enkelte indsatsers virkning eller effekt. Der kan også være viden om indsatserne, som ikke har kunnet inkluderes i erfaringsopsamlingen fordi der er blevet spurgt til begivenheder, der kan ligge flere år tilbage, ligesom nøglemedarbejdere kan have skiftet stilling og ikke været tilgængelige for dataindsamlingen. Det skal desuden bemærkes, at de analyserede cases typisk bygger på information fra enkelte personer, hvor det kunne have givet mere omfattende og nuanceret viden at inkludere perspektiver fra flere personer. Sluttelig må det igen bemærkes, at det ville have været en fordel, hvis der havde været gennemført evalueringer løbende, af indsatsernes virkninger og resultater.

Bilag

Tabel 1. Parametre fra lovende praksis

Tema	Parametre
Vidensgrundlag	1. Er indsatsens forankret i teori? (og i så fald hvilken) 2. Er der forskning, som understøtter, at den givne type indsats har en effekt?
Konceptet	3. Bygger indsatsen på en programteori eller antagelse om, hvordan indsatsen virker? (og i så fald hvilke antagelser) 4. Er der opstillet klare målsætninger for indsatsen? (hvilke?) 5. Er indsatsen målrettet en specifik målgruppe eller branche og i så fald hvilke? (og er det sandsynligt at indsatsen kan overføres til andre arbejdspladser, brancher og/eller faggrupper) 6. Hvor tilgængelig er indsatsen (koster det penge, er indsatsen frit tilgængelig fx på en hjemmeside)
Tilpasning	7. Er indsatsen blevet evalueret og/eller har der været en eller anden form for erfaringsopsamling/monitorering/opfølgning undervejs? Har dette foregået på en systematiseret måde?
Udbredelse, anvendelighed og virkning	8. Hvor udbredt er indsatsen? (hvor mange kender til eller har anvendt indsatsen) 9. Oplever målgruppen at indsatsen er anvendelig i praksis? 10. Oplever målgruppen at indsatsen kan integreres ift. virksomhedens systematiske arbejdsmiljøarbejde? 11. Oplever målgruppen at indsatsen bidrager til at reducere forekomsten af USO? 12. Oplever målgruppen at indsatsen bidrager til at øge deltagernes viden om USO og evt. arbejdspladsens politik (hvis relevant) 13. Oplever målgruppen at indsatsen bidrager til et øget fokus på og opmærksomhed på USO og evt. virksomhedens politik (hvis relevant)?
Forankring	14. Er der en plan for forankringen af indsatsen over tid? 15. Er der en løbende vedligeholdelse af indsatsen?

Referencer

- BINGHAM, S. G. & SCHERER, L. L. 2001. The unexpected effects of a sexual harassment educational program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 37, 125-153.
- CAMPBELL, C., KRAMER, A., WOOLMAN, K., STAECKER, E., VISKER, J. & COX, C. 2013. Effects of a brief pilot sexual harassment prevention workshop on employees' knowledge. *Workplace health & safety*, 61, 425-428.
- CHANG, T.-S., TENG, Y.-K., CHIEN, S.-Y. & TZENG, Y.-L. 2021. Use of an interactive multimedia e-book to improve nursing students' sexual harassment prevention knowledge, prevention strategies, coping behavior, and learning motivation: A randomized controlled study. *Nurse Education Today*, 105, 104883.
- CORTINA, L. M. & AREGUIN, M. A. 2020. Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8.
- DESPLACES, D. & OGILVIE, J. 2020. Scenario-based training for sexual harassment prevention. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 20, 69-84.
- DIEZ-CANSECO, F., TOYAMA, M., HIDALGO-PADILLA, L. & BIRD, V. J. 2022. Systematic Review of Policies and Interventions to Prevent Sexual Harassment in the Workplace in Order to Prevent Depression. *Int J Environ Res Public Health*, 19.
- DO, H. J., YANG, S. H., CHOI, B.-G., FU, W. T. & BAILEY, B. P. Do you have time for a quick chat? Designing a conversational interface for sexual harassment prevention training. 26th International Conference on Intelligent User Interfaces, 2021. 542-552.
- FELDBLUM, C. R. & LIPNIC, V. A. 2016. Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace, Report of Co-Chairs Chai R. Feldblum & Victoria A. Lipnic. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).
- GLASS, N., HANSON, G. C., ANGER, W. K., LAHARNAR, N., CAMPBELL, J. C., WEINSTEIN, M. & PERRIN, N. 2017. Computer-based training (CBT) intervention reduces workplace violence and harassment for homecare workers. *American journal of industrial medicine*, 60, 635-643.
- GOLDBERG, C. B., RAWSKI, S. L. & PERRY, E. L. 2019. The direct and indirect effects of organizational tolerance for sexual harassment on the effectiveness of sexual harassment investigation training for HR managers. *Human Resource Development Quarterly*, 30, 81-100.
- JACOBSON, R. K. & EATON, A. A. 2018. How Organizational Policies Influence Bystander Likelihood of Reporting Moderate and Severe Sexual Harassment at Work. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 30, 37-62.
- LILLICH, T. T., WEBSTER, D. B., MARSHALL, E. O., SMITH, T. A., SEAVER, D. C. & SZELUGA, M. A. 2000. The influence of a workshop on dental students' perceptions about sexual harassment. *Journal of Dental Education*, 64, 401-408.
- MCDONALD, P., CHARLESWORTH, S. & GRAHAM, T. 2015. Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53, 41-58.

- NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, E., AND MEDICINE 2018. Sexual harassment of women: climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine.
- RAWSKI, S., FOSTER, J. & BAIENSON, J. Sexual Harassment Bystander Training Effectiveness: Experimentally Comparing 2D Video to VR Practice. Academy of Management Proceedings, 2022. Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510, 11526.
- ROEHLING, M. V. 2020. The effective use of zero tolerance sexual harassment policies: An interdisciplinary assessment. *Labor Law Journal*, 71, 89-96.
- ROEHLING, M. V. & HUANG, J. 2018. Sexual harassment training effectiveness: An interdisciplinary review and call for research. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 134-150.
- ROEHLING, M. V., WU, D., CHOI, M. G. & DULEBOHN, J. H. 2022. The effects of sexual harassment training on proximal and transfer training outcomes: A meta-analytic investigation. *Personnel Psychology*, 75, 3-31.
- SANTACROSE, L. B., LAURITA, A. C. & MARCHELL, T. C. 2020. Intervene: Modeling pro-social bystander behavior in college students through online video. *Health Communication*, 35, 397-409.
- SFI, DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD. 2016. Kort og klart: Lovende praksis på det specialiserede socialområde.
<https://www.vive.dk/da/udgivelser/kort-og-klart-lovende-praksis-paa-det-specialiserede-socialomraade-3vy91qxy/>
- STATENS INSTITUT FOR FOLKESUNDHED. 2023. Uønsket seksuel opmærksomhed fra ledere og kollegaer - Slutrapport til Arbejdsmiljøforskningsfonden (Projektnummer: 26-2018-03). https://amff.dk/media/fz5dg3ip/uoensket-seksuel-opmaerksomhed_slutrapport.pdf
- VENTURA, S., CARDENAS, G., MIRAGALL, M., RIVA, G. & BAÑOS, R. 2021. How Does It Feel to Be a Woman Victim of Sexual Harassment? The Effect of 360°-Video-Based Virtual Reality on Empathy and Related Variables. *Cyberpsychol Behav Soc Netw*, 24, 258-266.
- WILLNESS, C. R., STEEL, P. & LEE, K. 2007. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127-162.

