



Uønsket seksuel opmærksomhed

Bryd tabuet om uønsket seksuel opmærksomhed med dialogkort

Formål:

Med dette værktøj kan I arbejde med problemstillinger, der drejer sig om uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan være et vanskeligt emne at tale om, og derfor kan det være svært for den enkelte at sige fra og søge hjælp. Dialogkortene er især egnede til forebyggende arbejde i en proces, hvor I med jævne mellemrum sætter fokus på emnet. De kan også bruges, når I følger op på en arbejdspladsvurdering. Eller ved en episode af ikke alvorlig karakter.

Metoden er ikke egnet til håndtering af kritiske eller alvorlige situationer. Står I med sådanne situationer, så gå til jeres leder eller tillidsvalgte (tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant).

Sådan gør I:

Vurdér om det er hensigtsmæssigt at tage dialogen om uønsket seksuel opmærksomhed via dialogværktøjet. Hvis ja, åbner tovholder op for en dialog i en proces med tre trin:

1. Tovholder introducerer værktøjet.
2. Herefter arbejder I med dialogkortene i grupper á 4-6 deltagere.
3. Opsamling i fællesskab.
4. Efter dialogmødet følger tovholdere op på retningslinjer for håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed.

Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed?

Uønsket seksuel opmærksomhed kan komme til udtryk på mange forskellige måder: direkte berøringer, omfavnelser mv. på arbejdspladsen. Det kan både være verbale eller non-verbale udtryk som fx at stirre. De krænkende handlinger kan også komme i digital form, fx i en mail, på en sms eller via et foto.

Uønsket seksuel opmærksomhed må aldrig ses som et arbejdsvilkår – uanset om borgeren ikke har haft til hensigt at støde nogen, eller om borgeren har kontrol over sin seksualitet eller ej.

Kilde: Forebyg og håndtér krænkende handlinger af seksuel karakter, BFA, side 4

Brugssituation: Når I ønsker at åbne for dialog om uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere, elever, pårørende og forældre.

Tovholdere, som står for rammesætning og opsamling: Ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant, MED, SU, AMO.

Målgruppe som inddrages i arbejdet: Medarbejdere.

Forberedelsestid: 15 min.

Arbejdstid: 45 min.

Forberedelse



Download og del materialet med deltagerne.



Udførelse



Tovholder introducerer værktøjet.



I små grupper drøfter deltagerne situationer med afsæt i dialogkort.



I fællesskab samler I op på indsigter og drøfter evt. opfølgninger.



Tovholdere introducerer processen for medarbejderne. En situation kan opleves på flere forskellige måder. Ved at skabe en ramme, hvor deltagere oplever, at de frit kan dele deres erfaringer, og hvor alle oplevelser respekteres som lige relevante, sikrer I, at alle får en positiv oplevelse af mødet.

Medarbejderne fordeler sig i grupper på 4-6 deltagere og tager på skift et kort for at:

1. Læse kortet op
2. Fortælle, om I mener, at det samme kunne ske på jeres arbejdsplads.
 - Hvis nej; fortæl, hvad det er, der gør, at det ikke kan ske.
 - Hvis ja; fortæl, hvad man kunne gøre for at forebygge det.
3. Resten af gruppen supplerer, og I samler vigtige pointer op.
4. Mødets tovholdere samler afslutningsvist op på gruppernes indlæg. Og indsigterne herfra inddrages i arbejdsmiljøarbejdet.

Dialogkort

Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed fra en borger, ville jeg ikke sige noget til min chef, fordi:

Jeg synes det er synd, hvis det går ud over borgere, der ikke kan gøre for det.

Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til min kollega, fordi:

Jeg skammer mig over situationen.

Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til nogen, fordi:

Jeg ville være bange for, at jeg ikke gjorde mit arbejde godt nok.

Hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, ville jeg ikke sige noget til min arbejdsmiljørepræsentant, fordi:

Uønsket seksuel opmærksomhed ikke er noget, arbejdsmiljørepræsentanten kan gøre noget ved - det skete jo uden for arbejdspladsen.

Arbejdsark til opsamling på dialogkort:

Bryd tabuet om uønsket seksuel opmærksomhed

Tovholdere følger op på retningslinjerne for håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed på baggrund af dialogen med medarbejderne.

1. Hvordan taler vi om uønsket seksuel opmærksomhed på vores arbejdsplads?



2. Hvordan sørger vi for, at alle kender arbejdspladsens retningslinjer? Hvem er ansvarlig for hvad?



3. Laver vi risikovurderinger om uønsket seksuel opmærksomhed og handler vi på baggrund af risikovurderingen? Hvilke spørgsmål har vi med i vores arbejdspladsvurdering som kan opfange problematikken?



4. Har vi en beredskabsplan, så vi på forhånd har aftalt, hvad alle (leder, tillids og arbejdsmiljørepræsentanter samt medarbejdere) skal gøre, hvis nogen oplever uønsket seksuel opmærksomhed?



5. Hvordan griber vi ind, hvis vi er vidne til krænkende handlinger? Hvordan giver vi ledelsesmæssig og kollegial støtte, hvis det sker? Husker vi også at give støtte til dem, som griber ind i situationer?



Fem gode råd

1. Tal om det. Det er med til at bryde tabuet.
2. Få styr på jeres retningslinjer. De skal signalere, at uønsket seksuel opmærksomhed og krænkende handlinger ikke er acceptabelt.
3. Få beredskabsplanen på plads, så alle ved, hvad de kan og skal gøre, hvis det sker på jeres arbejdsplads.
4. Giv ledelsesmæssig og kollegial støtte, hvis det sker.
5. Sørg for god introduktion til arbejdet. Forbered alle og især unge, vikarer og nyansatte på, hvad de kan opleve - og hvordan de kan reagere.

Kilde: Forebyg og håndtér krænkende handlinger af seksuel karakter, BFA, side 9

Det næste skridt

I kan inddrage gruppernes indsigter i jeres handleplan med værktøjet: **Skab fælles engagement med en handleplan** og inddrag den fast på arbejdspladsen.