

# Seksuel chikane – hvordan kan det opstå?

---

Eva Gemzøe Mikkelsen, ph.d., erhvervspsykolog,  
lektor i arbejds- og organisationspsykologi

**Hvor går grænse**

**BESKYT DIN ARBEJDSPLADS OG DIT  
JOB MOD SEKSUEL CHIKANE**



# Det superkorte CV 😊

- 2001 ph.d. i psykologi (mobning på arbejdspladsen)
- 2002 – 2016 Arbejds- og organisationspsykolog i BST-Horsens og CRECEA A/S
- 2002 – eget konsulentfirma: Gemzøe Consult
- Sept. 2017 – juli 2018 lektor i arbejds- og organisationspsykologi på Aalborg Universitet
- Aug. 2018 – lektor i arbejds- og organisationspsykologi på Syddansk Universitet

# Seksuel chikane kan bunde i

- Misforstået interesse, brudt "romantisk forhold"
- Misbrug af magt
  - Risiko: Opgaver, karriere afhængig af leders bedømmelse
  - Magtforskel → svært at sige fra
- En seksualiseret kultur – ex. lummer humor
- Traditionsbundne kønsopfattelser - fx at kvinder ikke egner sig til nogle jobs (ex håndværker)

Ledere og stærke medarbejderes adfærd afgørende: Chikanerer de selv eller *griber ikke ind, signalerer de, at chikanen er helt OK!*



# Vidnernes rolle

- Vidner, der griber ind overfor krænkende handlinger, kan medvirke til at stoppe dem
- Men mange vidner er passive eller deltager måske aktivt i situationer, hvor der foregår krænkende handlinger...



## The Role of Bystanders in Workplace Bullying: An Overview of Theories and Empirical Research

Mieneke Pouwelse, Roelie Mulder, and Eva Gemzøe Mikkelsen

### Contents

1	Introduction	2
2	Concepts and Typologies	3
3	Paradigmatic Changes: A Brief Overview of Studies	5
3.1	The Initial Years	5
3.2	The Later/Recent Studies	6
4	Review of Useful Theories	7
4.1	Latané and Darley's Bystander Effect	7
4.2	Latané and Darley's Bystander Effect: Empirical Studies	8
4.3	Justice and Moral Identity	9
4.4	Justice and Moral Identity: Empirical Studies	9
4.5	The Attribution-Emotion Model of Stigmatization	10
4.6	Stigma by Association	11
4.7	The Attribution-Emotion Model of Stigmatization: Empirical Studies	12
4.8	Approach-Avoidance Theory and Coping	13
4.9	Targets' Coping Behaviour: Empirical Studies	14
4.10	Bandura's Social Cognitive Theory: Self-Efficacy	14
4.11	Self-Efficacy: Empirical Findings	15
4.12	Power Influencing Bystander Behaviour: Theories	15
4.13	Power and Bystander Behaviour: Empirical Studies	16
4.14	Gender	17

M. Pouwelse (✉)

Work and Organizational Psychologist, Department of Psychology and Educational Sciences, Open University of the Netherlands, Heerlen, The Netherlands  
e-mail: [mieneke.pouwelse@ou.nl](mailto:mieneke.pouwelse@ou.nl)

R. Mulder (✉)

Work and Organizational Psychologist, Zeeland County Council, Middelburg, The Netherlands  
e-mail: [roelie.mulder@kprplnet.nl](mailto:roelie.mulder@kprplnet.nl)

E. G. Mikkelsen

Department of Psychology, University of Southern Denmark, Odense, Denmark  
e-mail: [egmikkelsen@health.sdu.dk](mailto:egmikkelsen@health.sdu.dk)

© Springer Nature Singapore Pte Ltd. 2018

P. D'Amaz et al. (eds.), *Pathways of Job-related Negative Behaviour*,  
Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment 2,  
[https://doi.org/10.1007/978-981-10-6173-8\\_14-1](https://doi.org/10.1007/978-981-10-6173-8_14-1)

Ultrakort om  
hvorfor mange  
vidner er passive  
eller krænker med

---



# Vidner tilbøjelige til at være passive eller krænke med

---

- Hvis de er bange for, at det går ud over dem selv, hvis de griber ind
- Hvis de synes, at den, der krænkes, selv er ude om det
  - Fx ved ikke at udvise "passende (køns)adfærd"
- Hvis de har en tæt relation til udøveren
- Hvis seksuel chikane er normaliseret i en gruppe
- Hvis det at krænke giver status i en gruppe





- Seksuel chikane - eksempler på kendte dynamikker

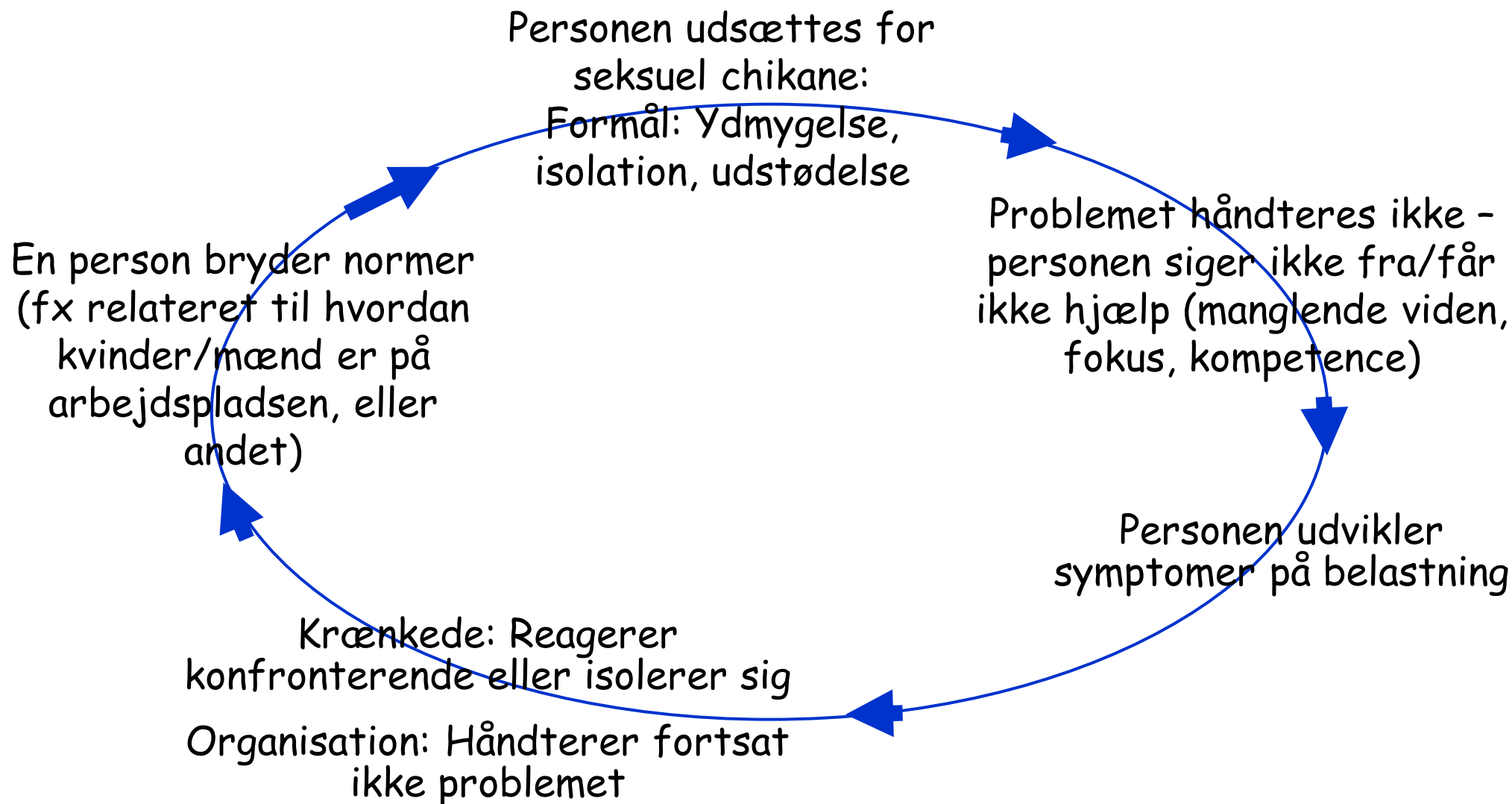


# 1. Seksuel chikane som straf for brud på normer





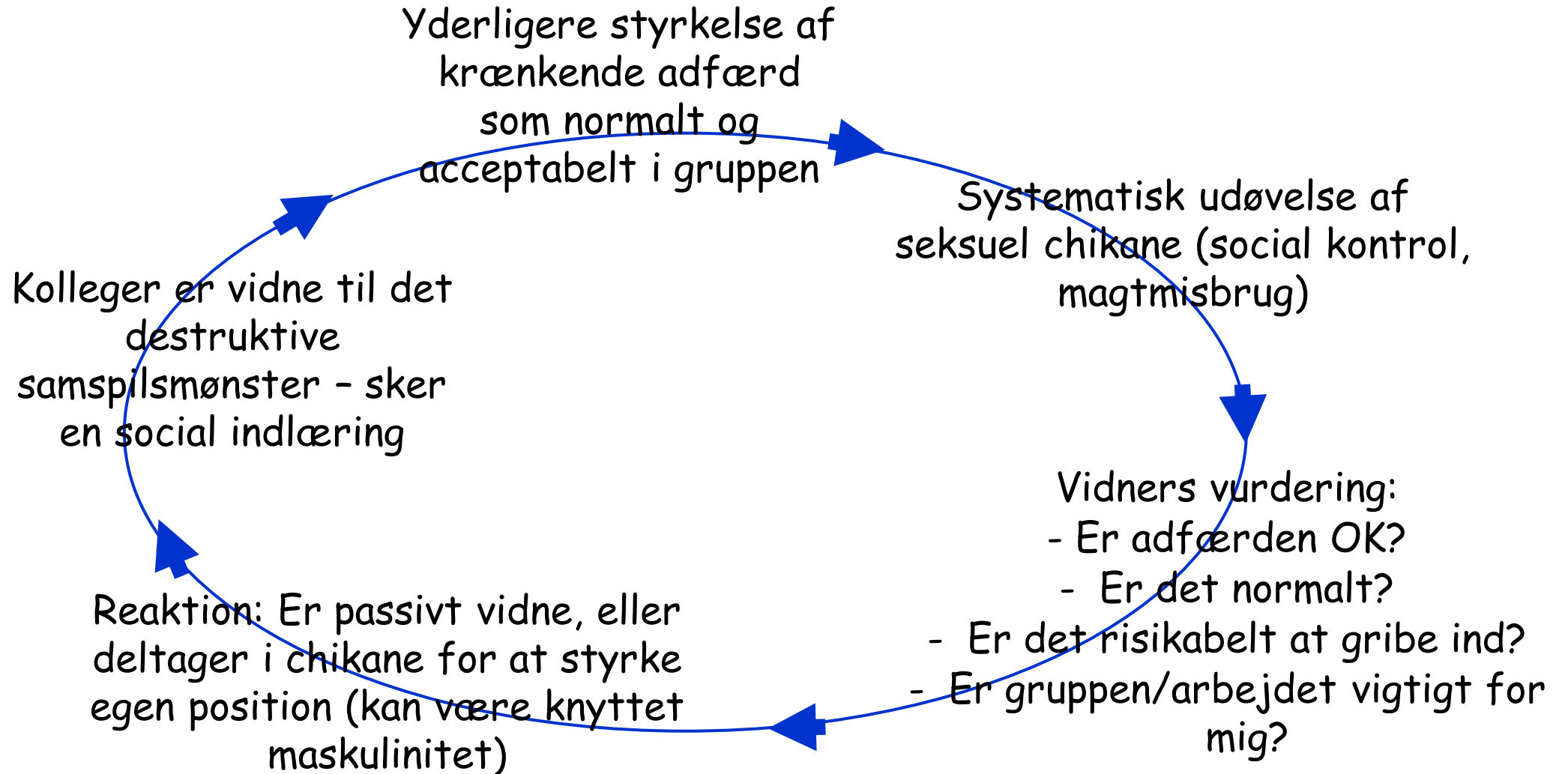
# 1. Dynamik: Når brud på normer fører til krænkende adfærd



## 2. Dynamik: Seksuel chikane som gruppekultur



## 2. Dynamik: Den krænkende gruppekultur

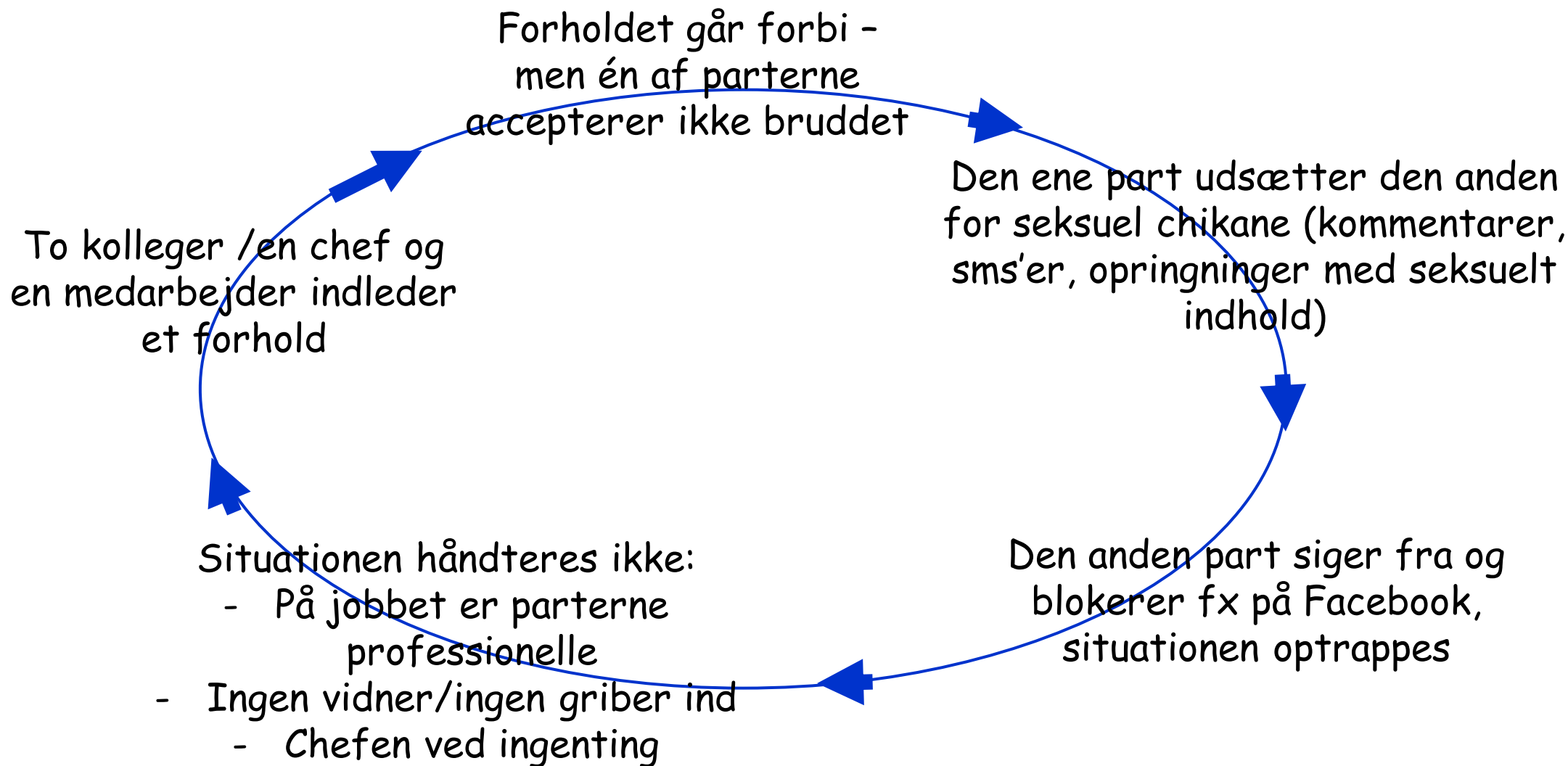




### 3. Dynamik: Seksuel chikane efter brud på romantisk forhold



### 3. Dynamik: Fra flirt eller forhold til seksuel chikane

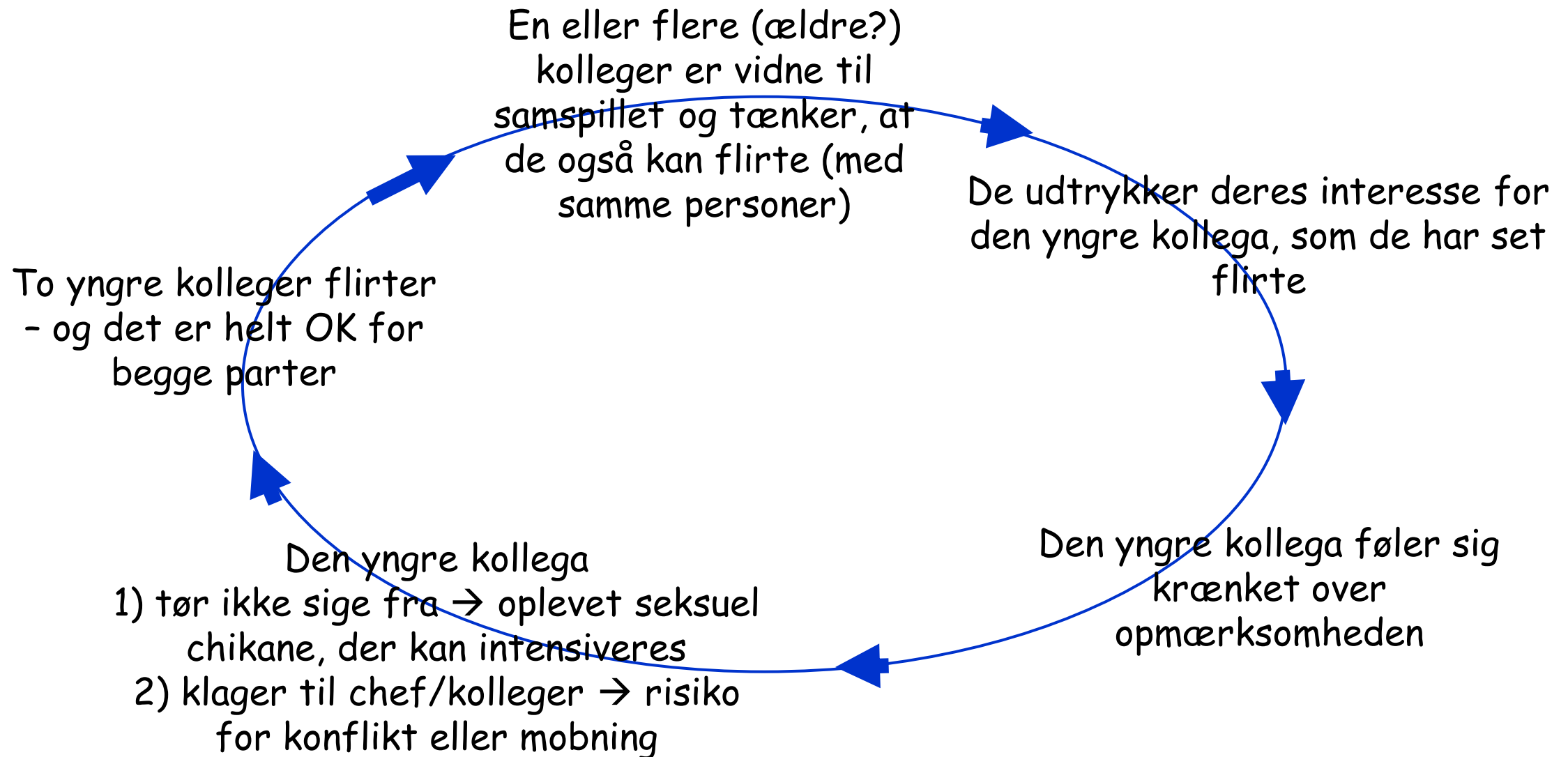


## 4. Dynamik: Når samspel misforstås



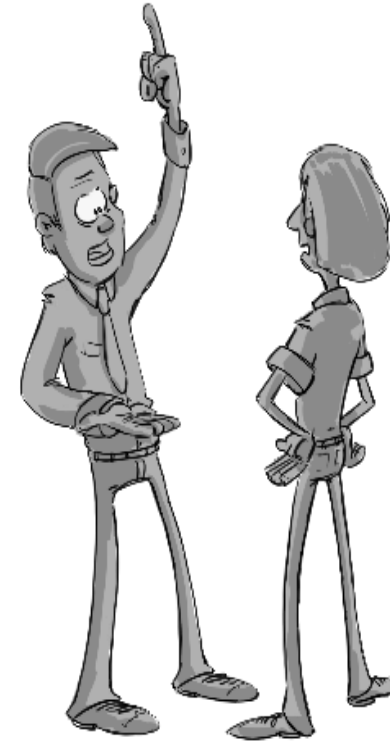


## 4. Dynamik: Når samspil misforstås





# Grib ind overfor krænkende handlinger



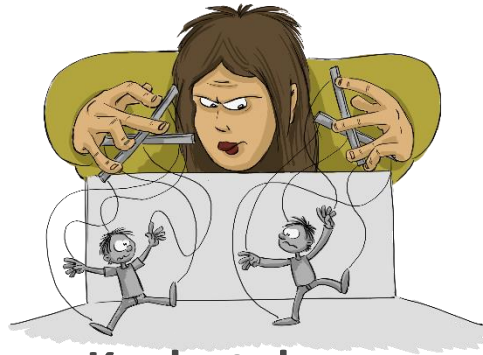
# Grib ind overfor krænkende handlinger: Redskaber med fokus på kollegernes rolle

- Grib ind – godt kollegaskab uden mobning
  - Redskab til forebyggelse af krænkende handlinger
  - Formål – at skabe øget opmærksomhed på kollegers rolle
  - Arbejdspladsen kan anvende det selv
  - Alle materialer, inkl. film, findes på nettet
- BFA Industri: Grib ind overfor krænkende handlinger
- BFA Velfærd og Offentlig Administration: Grib ind overfor seksuel chikane





# Dialogredskabet introducerer 6 vidnetyper



**Kuglestøberen**



**Assistenten**



**Mægleren**



**Den passive**



**Sympatisøren**



**Forsvareren**

# Kuglestøberen er vidnet, der puster til ilden

- Skaber situationen, igangsætter, og/eller udfører de første krænkende handlinger i det skjulte



**Assistenten** er vidnet, der samarbejder med den, der krænker

- Deltager aktivt f.eks. ved at grine med
- Støtter og hjælper den, der udøver krænkende handlinger direkte – eller ved tydeligt at billige handlingerne



# Den passive er vidnet, der undlader at handle

- Går væk fra situationen
- Bliver - men gør ikke noget for at stoppe de krænkende handlinger





**Mægleren** er  
vidnet, der griber  
ind og hjælper med  
at finde en løsning

- Prøver aktivt at stoppe de krænkende handlinger i situationen *eller*
- Handler bagefter f.eks. ved at snakke med parterne sammen eller hver for sig *eller*
- Kontakter andre relevante personer



**Sympatisøren** er  
vidnet, der  
sympatiserer med  
den, der krænkes

- Har sympati for den, der krænkes, men reagerer ikke i situationen
- Tilbyder trøst og støtte i enerum



**Forsvareren** er vidnet,  
der aktivt forsvarer  
den, der udsættes for  
krænkende handlinger

- Tager parti for den der udsættes for krænkende handlinger
- Forsvarer personen aktivt og offentligt





Håndtering af  
seksuel chikane –  
nogle hovedpointer



# Håndtering af seksuel chikane (1)

- Seksuel chikane er ulovlig → kan øge krav om "formelle undersøgelser"
  - Advokatundersøgelser eller "Faktaundersøgelser" bør *ikke* være det "naturlige valg"!
- Principper for den gode undersøgelse:
  - De involverede parter og vidner bør høres
  - Interviews skal være undersøgende men *ikke*-konfronterende
  - Spørgsmål til årsager og dynamikker (inkl. arbejdsmiljø og kulturforhold) bør indgå
  - Rapport/tilbage melding skal indeholde en dybtgående analyse af sagen (inkl. mulige organisatoriske forhold) og give klare anbefalinger for intervention

# Håndtering af seksuel chikane (2)

- Gør noget *langt før* I står med et alvorligt problem!
- Er I usikre på, om der er seksuel chikane på jeres arbejdsplads? Så undersøg det!
  - Spørgeskema indhold
    - Udsættelse for seksuel chikane?, krænkende handlinger af seksuel karakter
    - Spørg til vidner, spørg evt. til om man selv har udøvet krænkende handlinger
    - Hvem var udøver, hvornår og hvor (fx faglig eller social sammenhæng)
    - Oplevet psykisk påvirkning
    - Har man søgt hjælp/støtte - har det hjulpet?
  - Individuelle interviews (ditto samt arbejdsmiljø og kulturforhold)
- Rekvirér ekstern hjælp, hvis ikke I selv har kompetencer til at undersøge!

# Forebyg seksuel chikane (1)

- Politikker og retningslinjer er vigtige og skal udleves!
  - Redskab fra BFA Industri har udførlig vejledning
- Brug dialog (og redskaber) til at øge bevidsthed hos ledere og medarbejdere : Hvad er chikane, *hvor går grænsen?*
  - Anvend fx dialogkort fra redskab "Hvor går grænsen"
  - Snerperi eller sexchikane <https://bfa-service.dk/sexchikane>
- Fokus på vidnernes rolle: Bevidsthed, ansvar for at gribe ind
- Øg kompetencer til at gribe ind overfor og håndtere seksuel chikane konstruktivt og professionelt → nyt BFA redskab





## Forebyg seksuel chikane (2)

---

- Rekruttér/forfrem ledere, som er rollemodel for god adfærd og prioriterer det gode arbejdsmiljø
- Arbejde med at skabe og fastholde psykologisk tryghed: Ledere og stærke medarbejdere skal
  - invitere til dialog om fejl, bekymringer, problemer eller uenighed – og reagere konstruktivt, når det sker
  - invitere til, at man giver dem kritisk feedback – og reagere konstruktivt på den
  - Gribe aktivt ind overfor krænkende handlinger





Tak for i dag!



---

[egemzoe@hotmail.com](mailto:egemzoe@hotmail.com)