



# 10 GODE RÅD TIL AT SIKRE ET ARBEJDSMILJØ FRI FOR SEKSUEL CHIKANE.

NYE VINKLER 2021 

# FORORD

Seksuelt krænkende adfærd på arbejdspladsen er hverdag for mange medarbejdere i virksomheder og organisationer i Danmark. Det har det været i lang tid, men der er sket meget nyt de seneste år, der giver andre muligheder for forebyggelse og håndtering.

Særligt fra 2019 og frem er der kommet øget politisk fokus på arbejdsmiljø på danske arbejdspladser, herunder seksuel chikane. Den 1. januar 2019 blev et nyt afsnit om seksuel chikane indskrevet i Ligebehandlingsloven, der bl.a. har fokus på arbejdspladsens omgangstone. Det betyder, at en grov og seksualiseret omgangstone ikke længere kan retfærdiggøre eller bruges som "undskyldning" for seksuel chikane og adfærd, der opleves krænkende.<sup>1</sup>

På baggrund af den nye lovændring har Arbejdstilsynet ændret deres definition af seksuel chikane, så den ikke længere forudsætter, at seksuel chikane er noget, der skal forekomme "gentagne gange".

Efter denne lovændring er der afsagt domme med udfald til den chikaneredes side, hvilket giver nye muligheder for forebyggelse af seksuel chikane. Lovændringen og det øgede politiske fokus skal vi i fagbevægelsen forholde os til og arbejde videre med for at sikre trivsel på danske arbejdspladser.

ILO vedtog i 2019 en ny konvention mod vold og chikane i arbejdslivet. Den er i skrivende stund ikke ratificeret i Danmark, men alligevel læner vi os her op af intentionerne, da den danske fagbevægelse er stærk tilhænger af målsætningerne om et arbejdsliv fri fra vold og seksuel chikane.

Alt dette har til formål, at vi styrket kan fortsætte arbejdet med at hindre seksuel chikane på arbejdspladsen.

Denne lille guide er et værktøj med nye redskaber, muligheder og opmærksomhedspunkter til, hvordan du som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant (medarbejder eller leder) kan være med til at sikre et sundt og chikanefrit miljø, hvor alle trives.

Efteråret 2020





## INDHOLD

1. Det er altid arbejdsgiverens ansvar at sikre et chikanefrit miljø	4
2. Det er alles opgave at sige fra	6
3. "Seksuel chikane" er tabu – tænk over dit ordvalg	8
4. En detaljeret personalepolitik skaber klarhed	10
5. Reager hurtigt på seksuel chikane – det er dyrt at lade være!	12
6. Tal åbent om arbejdskultur og grænser	14
7. Spørg klogt ind til seksuel chikane i APV'en	16
8. Forhold dig ordentligt til den anklagede i sagen	18
9. Intention og virkning	20
10. Seksuel chikane handler mere om magt end sex	22
Eksempel på en personalepolitik om seksuel chikane	24
Erfaringer og viden om seksuel chikane på arbejdspladsen	26
Definition af seksuel chikane	29

# 1. DET ER ALTID ARBEJDSGIVERENS ANSVAR AT SIKRE ET CHIKANEFRIT MILJØ

## HVAD ER UDFORDRINGEN?

På nogle arbejdspladser kan det være svært at vide hvor og hvem, man skal gå til, hvis man udsættes for seksuel chikane. Det skyldes oftest, at der ikke er klare retningslinjer og handleplaner for at håndtere seksuel chikane. Når man som udsat ikke ved, hvem man skal gå til, kan vedkommende føle sig usikker, utryg og opleve, at det ikke er legitimt at tale om sin oplevelse.

Den nye vejledning fra Arbejdstilsynet pålægger arbejdsgiveren at forebygge "... så arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane". Mens det tidligere alene var arbejdsgiverens ansvar at "håndtere" hændelser, har arbejdsgiveren nu også et ansvar for at sikre et chikanefrit miljø. Seksuel chikane er aldrig legitim, uanset om det er en kollega, leder, arbejdsgiver eller kunde/borger (heri gæst/klient/patient), der udøver chikane. Arbejdsgiverens ansvar for et miljø fri fra seksuel chikane gælder også i komplekse situationer, hvor f.eks. en dement borger overskrider en medarbejders grænser.

Det kan siges meget enkelt: Enten arbejder din arbejdsplads aktivt imod seksuel chikane ved at forebygge og sikre et chikanefrit miljø, eller også fordrer den muligheden for at udøve det.

## EKSEMPEL

En domsafgørelse afsagt i sommeren 2019 slog fast, at arbejdsgiveren har pligt til at gribe ind, hvis en medarbejder udsættes for seksuel chikane, uanset hvorfra den seksuelle chikane kommer. Dommen omhandler en kvindelig medarbejder, som gentagne gange blev udsat for seksuel chikane af en borger. Hun påpeger den krænkende omgangstone over for sin arbejdsgiver flere gange, men arbejdsgiveren ignorerer det og siger, at hun skal slå det hen og "... betragte det som en bytur, hvor mænd råber efter hende". Borgeren er grænseoverskridende og har været det længe - også overfor mange andre. Borgeren befamler hende og siger, at hun skal give seksuelle ydelser. Til sidst sygemelder hun sig, da arbejdsmiljøet er for ubehageligt. Dette førte til PTSD lignende tilstande og depressive symptomer samt tabt arbejdsevne hos kvinden.<sup>2</sup>

Selvom den seksuelle chikane kom fra en borger og ikke en medarbejder eller leder, blev det fastslået, at det er arbejdsgiverens ansvar at gribe ind overfor seksuel chikane.

## HVAD KAN DU GØRE?

- Informér dine kollegaer om, at det er vigtigt hurtigt at orientere lederen om eventuelt krænkende adfærd og om at gøre det gentagne gange, hvis det fortsætter. Informér samtidig om, at den overskridende adfærd så vidt muligt bør dokumenteres. F.eks. mails, SMS eller et telefonnotat. Hvis det IKKE kan dokumenteres, skal der stadig siges fra. Det kan være vigtigt i en sag og for en evt. godtgørelse, at der er dokumentation for krænkelsen og for, at man har sagt fra.
- Oplever du som tillidsvalgt, at en kollega henvender sig med hændelser om seksuel chikane, er det vigtig hurtigt at tage fat i lederen og tilbyde at deltage i en fælles snak, hvor den krænkede forklarer situationen. Kræv, at arbejdsgiveren foretager nødvendige ændringer for at sikre en sund arbejdskultur, hvor alle føler sig trygge og trives.
- Hvis leder/arbejdsgiver ikke reagerer, skal du/I kontakte fagforeningen.
- Udarbejd sammen med arbejdsgiver klare retningslinjer for hvilken tone og adfærd, der ønskes hos jer. Accepter ikke undskyldninger om, at der er vigtigere ting at bruge tid på. Den vigtigste ressource for en virksomhed er glade og effektive ansatte. Så stop med at fejle krænkende adfærd ind under gulvtæppet og få etableret tydelige rammer.
- Italesæt løbende forebyggelse mod seksuel chikane ved at have en kontinuerlig dialog med kollegaerne om grænser og god tone. F.eks. på klubmøder, frokostmøder, fyraftensmøder m.v.
- Vær opmærksom på, at de mest udsatte er unge mennesker, personer med etnisk minoritetsbaggrund, LGBT+ personer og kvinder, men at alle kan risikere at blive udsat for seksuel chikane. Vær opmærksom på, at arbejdspladser med en skæv fordeling af køn har større risiko for problemer med seksuel chikane og krænkelse.

### HVIS DU VIL VIDE MERE

<https://fagbladet3f.dk/tema/sexchikane>

<https://www.hk.dk/omhk/enhedssider/seksuel-chikane>

<https://serviceforbundet.dk/svar/Mobning%20og%20chikane.aspx>

<https://www.danskmatal.dk/FindSvar/arbejdsmiljo/Sider/Psykisk-arbejdsmiljoe.aspx>

<https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/seksuel-chikane>

<http://dkmetoo.dk/f/ceo-guide-black-version-ny.pdf>

## 2. DET ER ALLES OPGAVE AT SIGE FRA

### HVAD ER UDFORDRINGEN?

En usund arbejdspladskultur med grænseoverskridende adfærd bliver af nogle legitimeret med holdningen: "Hvis ikke du kan lide lugten i bageriet, skulle du måske finde et andet sted" – og med henvisning til, at der blot er en afslappet kultur med en uformel omgangstone. Det udtrykkes f.eks. med "Her er en rå, men kærlig tone. Sådan er dét bare".

Det kan være svært som medarbejder at sige fra, når man udsættes for grænseoverskridende adfærd. Det gælder især, hvis medarbejderen bliver mødt med jokes og svaren igen, når vedkommende siger fra. Disse kan blive ignoreret med kommentarer som "slap af med at være så krænkelssparat", "så slemt var det ikke" eller "der er vigtigere ting at gå op i". Hånende kommentarer og jokes underminerer alvoren i de personlige grænser og forstærker idéen om, at medarbejdere, der ikke synes om omgangstone, må finde et andet arbejde. Selvom der eksisterer en let, sjov og jokende kultur på arbejdspladsen, er det vigtigt at tage hensyn til alle medarbejders individuelle grænser. Det centrale i en sag om seksuel chikane er den udsattes oplevelse af at have fået egne grænser overskredet.<sup>3</sup> Det er af stor betydning, at du som tillidsvalgt og kollega siger fra overfor en sådan kultur, også selvom du ikke selv oplever det som personligt krænkende. Husk, at du også er kulturdanner og kan opfordre kollegaer, der ikke selv krænkes, til at sige fra overfor en kultur, som kan være svær at indgå i. Ikke mindst er ledelsen kulturdanner og bør sige fra og til meget bevidst.

### EKSEMPEL

I januar 2020 lancerede Forsvarsministeriet en kampagne, der skal forebygge og håndtere krænkende adfærd. Kampagnen består både af plakater og pjecer til de lokale tjenestesteder men har også guides, informationer og redskaber til forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd til medarbejdere, ledere, TR og AMR. Materialerne kan ses på hjemmesiden [www.respektforhinanden.dk](http://www.respektforhinanden.dk). Kampagnen skal medvirke til, at ingen kan være i tvivl om holdninger og handlemuligheder for seksuel chikane. Der er bl.a. en tydelig retningslinje for kollegaernes ansvar: *Krænkende adfærd er ikke et individuelt problem. Det er et fælles ansvar at skabe et sundt og trygt arbejdsmiljø, hvor folk er glade for at komme på arbejde. Alle har et medansvar for at sikre en god tone og en ordentlig adfærd, hvor vi griber ind og siger fra, når grænser bliver overskredet.* Ved at lave sådanne tiltag legitimeres det fra øverste instans, at de lokale afdelinger aktivt kan arbejde med seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd. Samtidig sender det et signal til alle medarbejdere om, hvad der er okay, og hvad der ikke er okay.

## HVAD KAN DU GØRE?

- Seksuel chikane handler om en usund arbejdskultur, der skal gøres op med. Oplever man derfor en "dårlig lugt i bageriet", bør man "lufte ud" eller "ændre lugten". Det ikke er dig eller din kollega, der er noget galt med og som skal "vænne sig til lugten". En sjofel omgangstone undskylder aldrig, hvis nogen føler sig seksuel chikaneret, hvilket den nye indskrivning i Ligebehandlingsloven understreger.
- Det er ALLES ansvar at være med til at sikre et sundt arbejdsmiljø. I kan som kollegaer hjælpe hinanden med at sætte grænser og sige fra. Oplever du, at tonen bliver lige grov/lummer nok, er det vigtigt at sige klart og tydeligt fra! F.eks. med sætningen "*Jeg ville synes, at det var virkelig ubehageligt, hvis du talte sådan til mig*", hvis du oplever en kollega tale på en chikanerende måde til en anden kollega. Forhåbentlig ville det give anledning til, at de fleste tænker sig om en ekstra gang.
- Hvis du overværer en kollega blive udsat for noget, som du selv opfatter som grænseoverskridende adfærd, så tag fat i vedkommende. Spørg, om de er okay, om vedkommende har brug for en snak, eller om du kan gøre noget andet for at støtte dem. En passiv medløber, der ikke griber ind, giver sin stiltiende accept af, at adfærden er i orden.
- Acceptér ikke undskyldninger og ansvarsfralæggelse fra arbejdsgiver og kollegaer om, at "*sådan er det bare i den her branche*". Bare fordi der altid har været på én måde, betyder det ikke, at man ikke kan arbejde hen mod en kultur, hvor alle føler sig inkluderet. Samfundet og vores kultur udvikler sig - det bør arbejdspladserne også.
- Du kan ikke forvente, at folk siger fra overfor seksuel chikane, hvis de oplever, at de risikerer at blive straffet socialt f.eks. ved straks at blive anklaget for at ødelægge den "gode" stemning, være for sarte og nærtagende eller lyve. Derfor er det et fælles ansvar at skabe et rum, hvor ALLE trygt kan sige fra.
- Det kan have psykiske og fysiske konsekvenser for kollegaer, der OVERVÆRER seksuel chikane. Sørg for, at ansatte kender deres forpligtelser og rettigheder, så de ved, hvordan de skal handle, og hvor de kan få hjælp.

### HVIS DU VIL VIDE MERE

Læs FIU-Ligestillings pjece *Seksuel chikane – sådan siger du til og fra som kollega* for gode råd til, hvordan man som kollega kan gribe ind [http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/)

### 3. ”SEKSUEL CHIKANE” ER TABU – TÆNK OVER DIT ORDVALG

#### HVAD ER UDFORDRINGEN?

Seksuel chikane er forbundet med meget skam og skyld, og det kan derfor være svært at skulle tage samtalen om seksuel chikane. Ordene ”seksuel chikane” kan i sig selv lyde voldsomt. Mange har svært ved at forholde sig til, at de grænseoverskridende berøringer eller kommentarer, som de har været udsat for, bliver omtalt som seksuel chikane. Den mest almindelige reaktion er at underdrive ens egne oplevelser ved f.eks. at tænke *”Det kan også være, det er mig, der er for nærtagende?”*.

Det er meget tabuiseret at blive udsat for grænseoverskridende adfærd i form af seksuel chikane, derfor er det vigtigt at træde varsomt. Mange vil ikke sættes i en kategori som offer for seksuelle krænkelser. Spørger du direkte, om man bliver udsat for seksuel chikane, vil de fleste sige nej, selvom de udsættes for seksuelt krænkende adfærd. Hvis du vil forebygge og udvikle arbejdspladskulturen, kan du med fordel benytte andre ord end ”seksuel chikane” såsom ubehagelig opførsel, grænseoverskridende handlinger eller urimelige kommentarer, når du skal starte samtalen.

#### EKSEMPEL

En 17-årig lærling blev gentagne gange udsat for meget grove seksuelle krænkelser af både mester og de andre kollegaer i firmaet. Lærlingen anmeldte først hændelserne efter, at han var udlært. Han udtalte i retten *”Jeg havde ikke lyst til at fortælle andre, at jeg fik stukket et kosteskaft op i mig og sådan noget. Jeg synes, det var så krænkende. Så jeg sagde ikke noget om det til nogen”*. De tiltalte i firmaet forsvarede sig med, at det bare var for sjov. De havde en *”drengerøvs kultur”*, og det var bare *”værkstedshumor”*, som alle var med på. Der faldt dom i 2019, hvor de fik henholdsvis 10 måneders fængsel for vold og seksuelt overgreb, seks måneders fængsel for vold og 60 dages betinget fængsel for vold.<sup>4</sup>



## HVAD KAN DU GØRE?

- Spørg forsigtigt, hvis du mistænker at en medarbejder har været udsat for seksuel chikane eller selv bringer grænseoverskridende adfærd på banen. Vi ved fra undersøgelser, at det ikke er fyldestgørende kun at spørge "*Har du været udsat for seksuel chikane?*". Det er bedre at spørge ind til konkrete hændelser f.eks. grænseoverskridende berøringer, kommentarer og krænkende adfærd. Med denne tilgang bliver det nemmere at starte samtaler, undersøgelser og få det frem i lyset. Se gode spørgeteknikker i råd 7.
- Vær opmærksom på, at ansatte, der har været udsat for seksuel chikane, kan komme til dig som TR med andre arbejdsmiljøproblematikker som trivsel eller stress. Vær opmærksom på, om der kan være bagvedliggende faktorer for stress udover arbejdsbyrde, krav/ressourcer m.v. Spørg f.eks. ind til relationer på arbejdet, omgangstonen og deres følelse af tryk. Træd varsomt.
- Da seksuel chikane er et sårbart emne, er det vigtigt at overveje hvilke ord, du bruger. Det vigtigste er dog, at du lytter, giver tid og plads til, at din kollega føler sig forstået, hørt og anerkendt. Selvom det er udfordrende, så er det vigtigt, at du ikke har berøringsangst for at tale om, hvad en seksuelt krænkende kultur indebærer. Det kan have meget skadelige konsekvenser for en krænket kollega at gå rundt med sine ubehagelige oplevelser alene. Det er muligt at tage en uddannelse om emnet, hvis du ikke føler dig klædt på til opgaven.
- Aldrig undskyld, negligere, affeje eller forsvare den anklagedes opførsel med kommentarer som "*Du skulle da bare have sagt stop eller givet igen*", "*X mente ikke noget ondt med det*", "*Det gør x ved alle*", "*Sådan er x bare, det er ikke personligt*" eller "*Det er bare for sjov, x har gode intentioner!*". Intentionen trumfer ikke påvirkningen. Det er den krænkede, der har oplevelsen, og det er svært at sige fra. At underkende andres virkelighed ved at "overbevise" dem om, at de oplever og forstår situationen forkert, eller betvivle dem, er en (u)bevidst følelsesmæssig manipulationsteknik kaldet gaslighting.
- Anerkend, at seksuel chikane ikke er et "kvindeproblem" men et psykisk arbejdsmiljøproblem, der kan ramme og påvirke alle.

## HVIS DU VIL VIDE MERE

Hvis du gerne vil have anonym rådgivning vedrørende mobning eller seksuel chikane, kan du ringe til Arbejdstilsynets Hotline på 70 22 12 80.

En artikel i Harvard Business Review fra 2016 peger på tre faktorer for, at man ikke melder seksuel chikane. Faktorerne er: frygt for hævn/sanktioner, medløbereffekten og en maskulin kultur, der tillader seksuel chikane. <https://hbr.org/2016/10/why-we-fail-to-report-sexual-harassment>

## 4. EN DETALJERET PERSONALEPOLITIK SKABER KLARHED

### HVAD ER UDFORDRINGEN?

Seksuel chikane er et arbejdsmiljøproblem på lige fod med stress, mobning og arbejdsskader. En uklar personalepolitik eller fraværet af samme bidrager til forvirring og fremmer et utrygt arbejdsmiljø. For nogle kan en personalepolitik om omgangstonen på arbejdspladsen lyde som en løftet pegefinger, der sætter grænser for morskaben. Dog gør det omvendte sig gældende. En detaljeret personalepolitik med klare værdier, mål, rammer og regler øger trivselen hos alle ansatte. Det er rart for alle, at der er klarhed omkring, hvad der ikke vil accepteres, hvordan man som medarbejder sikrer sig ikke at overskride egne og andres grænser, og hvordan virksomheden ønsker, at omgangstonen skal være. Uden en klart formuleret personalepolitik er medarbejdere naturligt i tvivl om, hvad ledelsen og fællesskabet forestiller sig, er det optimale. En klart formuleret personalepolitik gør det legitimt for medarbejdere at finde et fælles sprog til at snakke om grænseoverskridende adfærd, og at sige til og fra.

Først og fremmest er en personalepolitik et værktøj til at forebygge seksuel chikane bedst muligt. Men i lige så høj grad skal en personalepolitik vise, hvordan seksuel chikane håndteres, hvis en medarbejder er blevet krænket, og hvem man skal kontakte, hvilke sanktioner arbejdspladsen har m.v.

### EKSEMPEL

Danske Bank har en udførlig personalepolitik, der arbejder ud fra definitionen, at det er modtagerens *opfattelse* af berøringer, omgangstone m.v., der er afgørende for, hvorvidt der er tale om seksuel chikane. Man opfordrer på den måde kollegaer til at være "på den sikre side" i forhold til andres grænser. I praksis betyder det f.eks., at medarbejdere og ledere gennem træning, aktiviteter og dialog får øget deres bevidsthed om ubevidste kønnede fordomme, dvs. de stereotype forestillinger om det at være mand og kvinde. Roller og ansvar ift. sager om seksuel chikane er også nedskrevet i politikken. Minimum én gang om året foretager virksomheden en arbejdspladsvurdering/anonym undersøgelse blandt medarbejderne.

Danske Bank har desuden en whistleblowerordning, hvor de ansatte opfordres til at melde hændelser, hvis ikke de føler sig trygge ved at gå til deres leder, HR-afdeling eller TR/AMR. Udover disse tiltag er der en hotline, hvor medarbejdere døgnet rundt kan få fortrolig support. Danske Bank har med deres personalepolitik sat ind på mange forskellige niveauer i organisationen for at forebygge og håndtere seksuel chikane.<sup>5</sup>

## HVAD KAN DU GØRE?

- Hvis din arbejdsplads ikke har en personalepolitik om seksuel chikane, så tag initiativ til, at I får én via jeres samarbejdsorgan. Politikken skal indeholde både forebyggende og håndterende retningslinjer. Se side 24-25 for eksempel på en personalepolitik om seksuel chikane.

## HVIS DU VIL VIDE MERE

Læs om teknikentreprenørselskabet Caverions nultolerancepolitik overfor seksuel chikane <https://installator.dk/caverion-går-forrest-med-ad-færdskodeks> & <https://www.berlingske.dk/karriere/hov-hov-saadan-skal-du-ikke-tale-til-min-kollega>

Den amerikanske restaurant Homeroom i California, har udviklet et farvesystem til medarbejderne ift. seksuel chikane fra gæster. Gul, orange og rød signalerer, hvordan disse skal håndteres. Systemet har sikret et stort fald i sager og episoder med seksuel chikane. <https://www.forbes.com/sites/laurajames/2019/08/30/the-customer-is-not-always-right-this-new-system-for-restaurants-protects-workers-from-sexual-harassment/#34ed68f96a61>

På [www.arbejdsmiljoepriisen.dk](http://www.arbejdsmiljoepriisen.dk) i kategorien *Psykisk Arbejdsmiljø* kan du læse mere om arbejdspladser, der har gjort en ekstra indsats for at vende et dårligt arbejdsmiljø til et sundt, hvor alle medarbejdere trives.

## 5. REAGÉR HURTIGT PÅ SEKSUEL CHIKANE – DET ER DYRT AT LADE VÆRE!

### HVAD ER UDFORDRINGEN?

Det koster mange penge at lukke øjnene for seksuel chikane på arbejdspladsen. Medarbejdere, som udsættes for seksuel chikane, vil ofte have højere sygefravær, opleve nedsat arbejdsglæde og have større risiko for at få depression, angst og PTSD - for blot at nævne nogle få følgevirkninger. Dertil koster det ressourcer, hvis nye medarbejdere skal ansættes og oplæres samt betales godtgørelse til de medarbejdere, som er blevet udsat for seksuel chikane. Produktiviteten kan falde som følge af mindre arbejdsglæde fra de kollegaer, som kan være berørt implicit af den seksuelle chikane. Det kan være direkte skadeligt for et firmas omdømme, såvel som omdømmet på tværs af hele branchen, hvis seksuel chikane ignoreres i stedet for at blive forebygget og håndteret. Det kan blive svært at tiltrække nye medarbejdere, når en virksomhed først har fået et sådant omdømme. Eftertragtede kandidater kan potentielt vælge at styre udenom arbejdspladser med ry for en seksuelt chikanerende kultur.

### EKSEMPEL

I 2014 fik en tidligere kvindelig parkeringsvagt tilkendt en erstatning på tre millioner for seksuel chikane. Arbejdsskadestyrelsen anerkendte hændelserne som en arbejdsskade. I 2009 arbejdede den kvindelige parkeringsvagt sammen med en mandlig kollega, der blev beskrevet som værende "besat" af hende. Han erklærede sin "kærlighed" til hende på mail og SMS både i og udenfor arbejdstiden. Han komplementerede ofte hendes udseende og forsøgte at kramme og kysse hende. Hun afviste, men han optrappede. Da hun gik til sin leder med hændelserne og beviserne, hvor hun bad om at slippe for at gå vagt med kollegaen, lovede han, at kollegaen blev fyret. Efter en samtale med den mandlige kollega trak lederen opsigelsen tilbage og vurderede derimod, at den kvindelige parkeringsvagt selv var skyld i hændelserne. Hvilket resulterede i, at de fortsat skulle gå vagt sammen.

Herefter oplevede den kvindelige parkeringsvagt, at den mandlige kollega begyndte at bagtale hende til deres fælles kollegaer, som efterfølgende ikke troede på hende og ekskluderede hende fra det sociale fællesskab. Dette førte til en sygemelding, efterfølgende angst og gentagende indlæggelser på psykiatrisk afdeling samt flere selvmordsforsøg. Hun fik anerkendt en mén-grad på fem procent, tab af erhvervsevne på 75 procent og tilkendt førtidspension.<sup>6</sup>

## HVAD KAN DU GØRE?

- *"At forebygge er bedre end at helbrede"* - et gammelt ordsprog, der også gælder i denne sammenhæng. Virksomheden sparer ressourcer ved at forebygge seksuel chikane. Det er en glemt vinkel, der er god at italesætte overfor ledelse og kollegaer.
- Rejses en sag om seksuel chikane, er det en økonomisk fordel for den chikanerede, at der reageres hurtigt. Det stiller den chikanerede bedre i retten, end hvis vedkommende har fundet sig i en krænkende kultur et par måneder eller accepteret krænkende adfærd flere gange, inden der siges fra. Det er derfor vigtigt, at du som tillidsvalgt medvirker til at skabe en kultur, hvor dine kollegaer oplever, at det er naturligt og OK straks at sige fra overfor en krænkende handling og/eller gå til en leder/tillidsvalgt.
- På nogle arbejdspladser vil det kræve en større kulturændring. Det kan tage tid og møde meget modstand, men vær vedholdende og tålmodig. Modstanden er forventelig og et tegn på, at dine kollegaer faktisk lytter. Det betaler sig i sidste ende økonomisk i form af bedre trivsel, mere effektivitet samt et bedre ry hos kommende medarbejdere og eventuelle samarbejdspartnere.
- En international undersøgelse viser, at når firmaer investerer i et bedre arbejdsmiljø, kan det ses på bundlinjen.<sup>7</sup> Studiet omfatter 300 virksomheder og konkluderer, at investeringer giver dobbelt så meget i afkast. En undersøgelse af 41 studier af statsligt ansatte i USA viste, at seksuel chikane medførte omkostninger på omkring 150.000 pr. person grundet nedgang i produktionen.<sup>8</sup> Der er derfor god grund til at forebygge seksuel chikane - OGSÅ pga. økonomi.

### HVIS DU VIL VIDE MERE

Antallet af arbejdsulykker er faldet med 75% på fire år hos installationsvirksomheden Lindpro A/S efter, at de har lavet kulturforanderende tiltag. Problematikken var arbejdsulykker men omhandler en "machokultur". En kultur der også fremmer seksuel chikane. Eksemplet viser, at en virksomhedskultur godt kan ændres, og at det kan betale sig for både arbejdsgiver og medarbejdernes trivsel. Læs mere her <http://www.dagensbyggeri.dk/artikel/109379-mindre-macho-kultur-har-givet-fald-i-arbejdsulykker>

## 6. TAL ÅBENT OM ARBEJDSKULTUR OG GRÆNSER

### HVAD ER UDFORDRINGEN?

På mange arbejdspladser eksisterer der en stiltiende aftale om en "sådan er det bare her" - arbejdskultur, hvilket kan gøre det svært at tale om seksuel chikane. Det er gennemgående tabubelagt at drøfte grænser for seksuelt krænkende adfærd for både ledere og medarbejdere. Vi er alle en del af kulturen også dig som tillidsvalgt. Samtidig kan det være svært at finde tid i en travl arbejdsplan, hvor man sammen kan drøfte og diskutere, hvad man forbinder med en god arbejdspladskultur. Flere går måske og vil egentlig gerne tale om det, men ingen vil være den første til problematisere/sætte spørgsmålstegn ved kulturen af frygt for latterliggørelse og social eksklusion. Det er en vigtig del af din rolle - som tillidsvalgt - at tage initiativ til en snak om kultur, trivsel og grænser. Du er den person for hvem, det er mest selvfølgelig og oplagt at italesætte seksuel chikane.

### EKSEMPEL

To undersøgelser fra fagforbundet PROSA<sup>9</sup> i 2020 vedrørende seksuel chikane i IT-branchen og på IT-uddannelserne i Danmark konkluderer, at der er alvorlige problemer med seksuel chikane, grænseoverskridende adfærd og en tavshedskultur, hvor det ikke er accepteret at sige fra overfor krænkelser. Undersøgelserne konkluderer, at der både på studiesteder og på IT-arbejdspladser hersker en kultur, der normaliserer seksuel chikane og kønnede krænkelser, samt at ansvaret bliver individualiseret. Kulturen består i seksualiserende, ydmygende, nedværdigende og hånende jokes/kommentarer om især kvinder og homoseksuelle, seksualiserende tale, grænseoverskridende adfærd og stereotyper om, at kvinder ikke kan finde ud af IT m.v. Det er indlejret i kulturen og derfor hverdagskost mange steder.

De personer, der siger fra, rapporterer at blive mødt med modstand og social eksklusion. Derfor tolerer mange det. Hvis de siger fra, stemples de som hysterisk, mokke, fintfølelse/overfølsom, skinger, sur kælling, præmenstruel, latterlig, lyseslukker, bøsse/svans, tøs eller svag – og de bliver ekskluderet fra det sociale fællesskab. Konsekvenserne er, at mange laver konstante undvigemanøvrer såsom at trække sig fra sociale arrangementer, positionere sig i et rum så de undgår bedst muligt, at nogen krænker dem, lægge låg på dem selv ift. fremtoning, risikovurdere påklædning, talemåder, kropssprog og/eller bruger hårdere kommunikation, end de føler sig tilpasse med m.v. Alle disse håndteringsstrategier, for at undgå seksuel chikane og kønnede krænkelser, stresser minoritetspersonen. Dette kaldes også minoritetsstress. Den krænkende kultur, der dominerer feltet, giver lavere trivsel for især kvinder og de mænd, der ikke udviser en "traditionel" maskulinitetsadfærd. Dette kaldes også endimensionel maskulinitet, fordi det opfordrer mænd til kun at være mand på én bestemt måde, og latterliggøre de mænd, der ikke følger de sociale normer som f.eks. at være meget aggressiv og seksualiserende overfor andre.

## HVAD KAN DU GØRE?

- Tag emnet op på et møde, hvor kollegaer og ledelse er samlet. Et fyraftensmøde eller morgenmøde kan være en god anledning til at få drøftet emner som seksuel chikane og grænser.
- Jvf. råd nr. 3. er "Fyraftensmøde om god arbejdskultur" en mere åben titel end "Fyraftensmøde om seksuel chikane". Start med at tale om forskellige grænser. På den måde kan snakken også nemmere bevæge sig hen til, hvad seksuel chikane er, og hvor grænsen går.
- Har man brug for en kickstarter til at tale om grænser, kan man spille "Over Stregen". Det er et samtale spil om grænser, der kan hjælpe med at få taget hul på en snak om seksuel chikane, og hvad der er en rar arbejdskultur. Spillet kan downloades på [http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/over-stregen-dialogspil/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/over-stregen-dialogspil/). Arbejdstilsynet har også udviklet dialogkort, som kan downloades her: <https://at.dk/arbejdsmiljoeproblemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/hvor-gaar-graensen/start-snakken-med-dialogkortene/>.
- Husk at snakke med dine kollegaer om flirt og grænser. Det handler ikke om tankepoliti - de må gerne synes, at en anden kollega ser dejlig ud. Men de skal tænke grundigt over, om det er deres eget eller kollegaens behov, at de udtrykker det i en arbejdsmæssig sammenhæng, samt hvordan det kan påvirke modtageren og hvilke signaler, der forstås som et nej.
- En god tommelfingerregel i forbindelse med grænser er, at hvis ens handlinger og kommentarer ikke kan skrives ned i dokument, som andre mennesker kan se, så er det enten lige på grænsen eller over.
- Ansku og anerkend seksuel chikane på lige fod med stress, arbejdsskader og mobning m.v. Anerkend, at omgangstonen på arbejdspladsen er et ledelsesanliggende. Så tal åbent om tonen.
- Tillid og tryghed giver trivsel. Jo mere inkluderende arbejdspladsen er, jo bedre trives medarbejderne. Så snak om inklusion.

## HVIS DU VIL VIDE MERE

Se FIU-Ligestillings pjeces om *Forebyg seksuel chikane*  
[http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/forebyg-seksuel-chikane/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/forebyg-seksuel-chikane/)

I podcasten *Grænseland – samtaler med mænd om sex* undersøger en række mænd gennem personlige fortællinger de gråzoner, der ligger i forskellige seksuelle grænser, samt hvordan vi alle sammen kan forstå og håndtere gråzonerne hensigtsmæssigt.

## 7. SPØRG KLOGT IND TIL SEKSUEL CHIKANE I APV'EN

### HVAD ER UDFORDRINGEN?

Den lovpligtige arbejdspladsvurdering er et vigtigt redskab til at forbedre arbejdsmiljøet, idet man kan få italesat og få håndteret nogle af de problematikker, som viser sig relevante i undersøgelsen.<sup>10</sup> Den kan derfor også være god hjælp til, hvis man vil spotte, om seksuel chikane og seksuelt krænkende adfærd er et problem på arbejdspladsen. Desværre oplever vi, at mange arbejdsgivere ikke vil anerkende det som relevant, fordi de ikke har haft sager om seksuel chikane. Dog kan antal anmeldte sager ikke bruges som et retvisende billede af, om der foregår seksuel chikane. Et andet problem er, at mange APV'er udelukkende spørger "Har du oplevet seksuel chikane?", hvilket som førnævnt er problematisk, fordi man ikke nødvendigvis kæder grænseoverskridende befamlinger og seksuelle kommentarer sammen med begrebet "seksuel chikane". Det betyder, at færre svarer "ja", fordi få tænker sig selv som et "offer for seksuel chikane" - selv hvis det faktisk er tilfældet.

### EKSEMPEL

I HKs undersøgelse, *Under overfladen* fra 2016, fortæller 15 mænd og kvinder om deres oplevelser med seksuel chikane. Klaus fortæller om en episode på hans arbejdsplads: *Jeg er homoseksuel, og på et tidspunkt, var der mange, der brugte det her udtryk "Din lede bøsse". Ikke at jeg blev kaldt det, men jeg syntes, det var ubehageligt at høre på, og jeg brød mig ikke om det. Det er dumt og unødvendigt at bruge folks seksualitet som et nedsættende skældsord. Så det sagde jeg direkte til flere kollegaer, som jeg overhørte bruge udtrykket. Folk blev lidt forskrækkede og sagde, at det jo ikke var mig, de havde noget imod. Men når jeg forklarede, at det at bruge det udtryk føltes nedværdigende for min seksualitet, kunne de godt forstå det. Og så holdt de op med at sige det. Jeg vil respekteres på lige fod med alle andre. Og når jeg føler, jeg bliver trådt på, så reagerer jeg spontant og naturligt. Og så behøves der ikke blive gjort mere ud af det. At jeg kunne sige fra – og at mine kollegaer lyttede til mig – hænger jo sammen med, at der i forvejen er et godt arbejdsmiljø.*

Det er vigtigt at understrege, at det ikke kun er individuelt ansvar at sige fra overfor krænkende adfærd, eller at situationer altid løser sig ved at sige fra. I mange tilfælde siger folk faktisk fra, hvad enten det er verbalt eller med kropssprog, men bliver ignoreret.



## HVAD KAN DU GØRE?

Der er mange forskellige typer af spørgsmål i en APV. Det er vigtigt, at der spørges ind til konkrete situationer og ikke abstrakte, overordnede og utvetydige spørgsmål. Spørgsmålene her er inspireret af HKs undersøgelse og giver et forholdsvis retvisende billede af, om der er problemer med seksuel chikane. Vær opmærksom på, at der kan tilføjes en svarboks til hvert punkt, hvor folk kan uddybe oplevelser, hvis man vil være grundig.

- Har du på din arbejdsplads oplevet kommentarer om din krop, udseende, påklædning eller seksualitet, som du betragtede som grænseoverskridende eller ubehagelige indenfor de sidste 12 måneder?
- Har du på din arbejdsplads oplevet uønskede berøringer, omfavnelser eller kys indenfor de sidste 12 måneder?
- Har du på din arbejdsplads oplevet at få tilsendt eller vist eksplicitte billeder, fotos eller gaver, som du betragtede som grænseoverskridende indenfor de sidste 12 måneder?
- Har du på din arbejdsplads oplevet, at nogen blottede sig overfor dig indenfor de sidste 12 måneder?
- Har du på din arbejdsplads oplevet at modtage uønskede seksuelt eksplicitte e-mails eller SMS'er, der var grænseoverskridende indenfor de sidste 12 måneder?
- Har du på din arbejdsplads oplevet upassende tilnærmelser (fysisk eller elektronisk), der var grænseoverskridende eller ubehagelige indenfor de sidste 12 måneder?
- Har du på din arbejdsplads oplevet at blive "tvunget" til at se porno eller seksuelt eksplicit indhold, hvor du ikke havde lyst indenfor de sidste 12 måneder?
- Har du på din arbejdsplads oplevet kommentarer eller vittigheder med seksuelle undertoner, som du fandt grænseoverskridende eller ubehagelige indenfor de sidste 12 måneder?
- Har du på din arbejdsplads oplevet invitationer til dates, som du fandt upassende indenfor de sidste 12 måneder?
- Har du på din arbejdsplads oplevet upassende blikke eller stirren, som du fandt ubehagelig indenfor de sidste 12 måneder?
- Har du oplevet at omgangstonen på din arbejdsplads kan være grov, nedladende eller grænseoverskridende indenfor de sidste 12 måneder?
- Føler du, at du trygt kan sige fra overfor dine kollegaer/leder eller kunder/borger, hvis de går over dine grænser uden at bekymre dig om negative konsekvenser og kommentarer?
- Ved du, hvem du skal gå til, hvis du udsættes for seksuel chikane?
- Ved du, hvem du skal gå til, hvis du overværer seksuel chikane?
- Ved du, hvilke retningslinjer din arbejdsplads har for seksuel chikane?
- Ved du, hvem der har ansvaret for seksuel chikane på din arbejdsplads?

### Se disse fire undersøgelser for gode spørgeteknikker:

<https://www.ft.dk/samling/20161/almdel/liu/bilag/46/1730046.pdf>

<https://fho.dk/wp-content/uploads/2019/03/fhrapp-sexchikane-2019.pdf>

[https://www.prosa.dk/fileadmin/user\\_upload/Politik/Chikane\\_i\\_it-faget/Knæk\\_tonen.pdf](https://www.prosa.dk/fileadmin/user_upload/Politik/Chikane_i_it-faget/Knæk_tonen.pdf)

[https://www.prosa.dk/fileadmin/user\\_upload/Politik/Chikane\\_i\\_it-faget/Knæk\\_Koden.pdf](https://www.prosa.dk/fileadmin/user_upload/Politik/Chikane_i_it-faget/Knæk_Koden.pdf)

## 8. FORHOLD DIG ORDENTLIGT TIL DEN ANKLAGEDE I SAGEN

### HVAD ER UDFORDRINGEN?

Den, der krænker, arbejder oftest samme sted som den krænkede medarbejder. Det at blive anklaget for at udøve seksuel chikane, kan være en voldsom oplevelse, og det kan have store konsekvenser for den anklagede. Begge parter skal behandles med værdighed og respekt. Det er derfor meget vigtigt i disse sager at fortælle den anklagede, efter aftale med forurettede, at der er indgivet en klage eller sag, og hvad baggrunden er. Den anklagede kan også være en, som du er tillidsvalgt for og som har krav på hjælp i en sag, også selvom det er en grov sag. Henvend dig i fagforeningen for at få hjælp til at håndtere det professionelt, hvis både den chikanerede og chikanøren er et af dine medlemmer. Det vigtigste er at fortælle den anklagede, hvordan forløbet kommer til at blive, vedkommendes rettigheder og hvad reglerne er for kommunikation mellem de involverede parter. Den anklagede må ikke være tvivl om, hvad der bliver og ikke bliver kommunikeret ud til de andre medarbejdere. Det er vigtigt at undgå rygtedannelse, ellers kan der hurtigt opstå et meget ubehageligt arbejdsmiljø for alle.

Hvis der rejses en sag, kan forløbene se forskellige ud alt efter, hvilken branche, fagforening og lokalafdeling sagen vedrører. Hos 3F Privat Service, Hotel og Restauration vil et typisk forløb være således, at når en sag skal behandles, så vil den der har været udsat for seksuel chikane sidde i ét lokale sammen med sin juridiske rådgiver. I et andet lokale vil vedkommende, der har udført chikanen sidde med sin juridiske rådgiver. Hvis de har samme fagforening, får personen, der har krænket, ekstern juridisk bistand betalt af forbundet. Man vil altid forsøge at forhandle et forlig på plads med mindst mulige gene for den krænkede. Den krænkede vil meget sjældent møde chikanøren ansigt til ansigt undervejs i forløbet. Hvis sagen omhandler en lærling eller elev, foregår forligsmødet i det faglige udvalg men med samme procedure.

### EKSEMPEL

En ung nyansat kvinde får en midaldrende mandlig kollega tilknyttet i forbindelse med oplæring på jobbet. På andendagen siger han til hende med et smil "Skal vi vædde om noget?". Tøvende siger hun "Ja, det kan vi da godt". Han præsenterer så et væddemål, hvor resultatet bliver, at han kan tage hende på brysterne som en slags gevinst. Den unge kvinde finder det meget ubehageligt men siger ikke noget før et par dage efter, hvor hun ved et tilfælde taler med TR, som er TR for begge. Ledelse og fagforening kommer ind i sagen, og chikanøren bliver afskediget, selvom han fastholder, at "det bare var for sjov". Det er i en sådan sammenhæng vigtigt, at chikanøren forstår, at det ikke er sjovt, og at han må arbejde med sin forståelse, af hvad andre synes er sjovt i en arbejdsituation, når han skal finde sig til rette på en ny arbejdsplads. Det er en oplagt rolle for den tillidsvalgte at kommunikere ud, at denne humor ikke er acceptabel. Det er vigtigt, at sanktionen sker på en ordentlig måde og som i dette tilfælde, at afskedigelsen foregår ordentligt og rimeligt.

## HVAD KAN DU GØRE?

- Husk at behandle den anklagede med respekt og lytte til, hvad vedkommende fortæller. Orienter om, hvordan sagen vil blive behandlet. Er den anklagede også et af dine medlemmer, kan du orientere om, at vedkommende også kan få hjælp i sin fagforening. Diskretion er afgørende og nødvendigt for alle involverede.
- Afhængig af karakteren af den seksuelle chikane, kan være en god idé, at den anklagede bliver sent hjem på betalt orlov, mens undersøgelsen står på, og/eller vedkommende får psykologsamtaler.
- Som med alle andre sager er det vigtigt at undersøge sagen til bunds uden at gøre sig til dommer, inden alle sten er vendt og drejet. Ingen er skyldige eller uskyldige, før sagen er gennemgået. Det er afgørende, at du som tillidsvalgt forholder dig så professionelt som muligt.
- For den anklagede kan det f.eks. være svært at forstå, at det, der ikke var et "problem" for 5 år siden, er blevet strafbart. Den anklagede kan have lyst til at forsvare sig med gode intentioner, velmente jokes eller henvisninger til omgangstonen. Husk, at det er normalt, at folk går i forsvarsposition, når de konfronteres med, at de har overtrådt andres grænser. Mange vil tage det personligt og opleve vrede og skam, som de vil forsøge at mindske ved at retfærdiggøre deres handlinger. Vær fremtidsorienteret og snak om, hvordan I undgår lignende hændelser fremover.
- Jo tydeligere retningslinjerne er på jeres arbejdsplads, jo nemmere bliver det at vurdere, hvad der skal ske. Med en fast procedure ved i hvilke tiltag, der skal iværksættes for, at alle involverede parter kommer mest smertefrit igennem forløbet. Hvis alle parter er kollegaer, så er det meget vigtigt at fastlægge, hvad der efterfølgende skal ske, hvis begge bliver på arbejdspladsen.
- Selvom den anklagede kan have lyst til at konfrontere/snakke med anklageren, så er det vigtigt at respektere begges ønsker. Det kan opleves på den krænkede som en dobbeltkrænkelse at blive tvunget til at modtage en undskyldning ansigt til ansigt. Hvis den anklagede føler et behov for at undskylde, kan du foreslå, at det gøres på skrift efter aftale med anklageren.

## HVIS DU VIL VIDE MERE

DareGender er en dansk organisation, der arbejder med mænds udfordringer samt den skadende endimensionelle maskulinitetskultur, der eksisterer i Danmark - læs mere her <http://www.daregender.dk/>

En undersøgelse fra FH i 2019 viser, at halvdelen af seksuelt krænkende episoder kommer fra en kollega, en fjerdedel fra en leder og en fjerdedel fra kunder/borger. Den viser også, at hver tiende, der har været udsat for seksuel chikane, siger op.

<https://fho.dk/blog/2019/03/20/hver-tiende-ramt-af-sexchikane-siger-op/>

## 9. INTENTION OG VIRKNING

### HVAD ER UDFORDRINGEN?

Når vi diskuterer overskridelse af andres grænser, falder snakken oftest på intentionerne bag handlingen. Her kan de gode intentioner komme til at opveje påvirkningen på den krænkede. Denne tilgang underminerer intentionen i ligebehandlingsloven, med andre ord det officielle Danmarks intention. Selvom gode intentioner er et godt udgangspunkt for at omgås hinanden, så hjælper de ikke på, at nogens grænser er blevet overskredet. I praksis betyder den højere vægtning af intentioner, en forhindring af en snak om hvordan forskellige grænser skal håndteres. Det forhindrer også en anerkendelse af, at vi har forskellige grænser, at det er OK, at vi har forskellige grænser, og at de er lige valide. Et ordsprog har i lang tid været *"Du skal behandle andre som du selv vil behandles"*, men det bør i virkeligheden lyde *"Du skal behandle andre, som de gerne vil behandles"*. Vi kan ikke bestemme andres grænser med udgangspunkt i vores egne. Hvis vi fastholder et fokus på gode intentioner bliver konsekvensen, at en reel og åben dialog om, hvad der er professionelt eller upassende på en arbejdsplads, udebliver. Det påstås jævnligt, at hvis vi skal tage hensyn til hinandens individuelle grænser, så vil det automatisk danne en kultur med tankepoliti og restriktioner på ytringsfriheden. Dette er dog en (ubevidst) skræmmeteknik, der blæser realiteterne ud af proportioner. Det er et glidebaneargument, der medvirker til at aflede en dialog om de reelle udfordringer, der er i forbindelse med seksuel chikane på de danske arbejdspladser. Ved at minimere problemets alvor og sætte forestillede skrækscenarier op, opretholdes status quo og forhindrer en snak om potentielle løsninger.

### EKSEMPEL

Forestil dig, at nogen kommer til at træde på din fod til en koncert. Almindeligvis vil personen sige undskyld, også selvom det ikke var personens intention. Første gang lader du som ingenting. Anden gang det sker, siger du roligt *"Hey, pas lige på"*. Forestil dig så, at personen ikke siger undskyld men i stedet begynder at diskutere med dig, om det var med vilje eller ej. Personen vil diskutere, hvor hårdt der egentligt blev trådt på din fod, hvor ondt det gjorde, om du ikke er lidt for hysterisk, at personen selv havde været ligeglad, hvis nogen havde trådt dem over foden, og at det er forventeligt til en koncert, at du burde have sagt det på en anden måde. Og når du svarer, at det er en underlig opførsel at forsvare det i stedet for at sige undskyld, svarer vedkommende, at det er dig, der gør et stort nummer ud af det, fordi du ikke er ligeglad. På den måde bliver ansvaret og fokuset forflyttet over på din respons og væk fra handlingen. Dig og din reaktion bliver problemet. Eksemplet er karikeret, og de fleste kan se rationelt, at når nogen fysisk skader en anden (også ved uheld), så undskyldes det, og udøveren passer på sine handlinger fremover, så det ikke sker igen. Følelser og grænser er mere personlige og et såkaldt gråzoneområde. Dog skal det understreges, at der er langt fra professionel og god opførsel til seksuel chikane. Grundet de personlige grænser er arbejdspladserne nødt til at fastsætte klare rammer og have en åben dialog om, at det er virkningen, der er i fokus. At det er den krænkede, der har retten til at definere, hvad en krænkelse er.

## HVAD KAN DU GØRE?

- Fasthold fokus på, at det er de krænkede, der skal lyttes til, når der skal snakkes om regler og rammer på jeres arbejdsplads. Det er svært men nødvendigt.
- Fasthold, at hvis nogen ikke kan tåle "lugten i bageriet", så skal i arbejde på at få "en ny lugt". Det er ikke dine kollegaer, der skal finde et nyt job.
- Seksuel chikane skal ikke ses som et individuelt problem på arbejdspladsen men som et spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø, der er en fælles faglig opgave at opbygge.
- Husk, at det ikke er den krænkede, der skal lære at lade være med at blive krænket, men at det vedkommende der krænker, der skal lære at lade være med det. Og at definitionsretten IKKE ligger hos den, der har overtrådt andres grænser.
- Husk, at det er en myte, at seksuel chikane bare er et kikset forsøg på at score eller smigre en kollega. Seksuel chikane udøves oftest gennem et ulige magtforhold, hvor den udsatte sættes i en position, hvor de ikke trygt kan sige fra. Hvis du er interesseret i din kollega, så vær MEGET opmærksom på om det er gengældt, så du ikke gør andre utilpasse og eller utrygge.

### HVIS DU VIL VIDE MERE

Hvis du vil blive klogere på, hvad der opleves som seksuel chikane og hvordan det føles, så er der forskellige vidnesbyrd på disse hjemmesider <http://dkmetoo.dk/> & <https://everydaysexism.com/country/dk>

Se PROSAS undersøgelser *Knæk koden & Knæk Tonen* for, hvordan det påvirker folk psykisk og fysisk at være i et seksuelt chikanerende miljø. Find link på side 31.

Læs her om en ung mand, der blev udsat for seksuel chikane af en dement kvinde <https://www.dr.dk/nyheder/indland/svend-blev-taget-i-skridtet-mine-kolleger-kaldte-det-et-personalegode>

I bogen *En mandschauvinists bekendelser* af Lars Einar Engström fra 2005, undersøges de undertrykkende strukturer og processer, der er indlejret i især meget mandsdominerede brancher – og hvilken påvirkning disse strukturer har!

## 10. SEKSUEL CHIKANE HANDLER MERE OM MAGT END SEX

### HVAD ER UDFORDRINGEN?

Seksuel chikane på arbejdspladsen opstår oftest i relationer, hvor magtforholdet er ulige. Det betyder, at den person, der udøver den seksuelle chikane, har mere magt på arbejdspladsen end personen, der udsættes for den seksuelle chikane. Magten er i mange tilfælde usynlig. Det betyder, at den er uofficiel og ikke italesættes. Magten kan være i form af, at den med mere magt kan straffe den anden socialt, arbejdsmæssigt og/eller økonomisk. Eller magten kan være forestillingen om, at man potentielt kan blive straffet. Det kan være lederen overfor en ansat, en kollega med meget anciennitet/autoritet/anseelse overfor en kollega uden disse fordele, en fastansat overfor en praktikant, elev, vikar, lærling, studentermedhjælper eller én i en anden usikker position. Det kan også være en medarbejder overfor en leder, eller en borger/kunde overfor en medarbejder. Det ulige magtforhold opstår oftest også på baggrund af forskellige identitetskategorier som f.eks. køn, etnicitet, seksualitet og alder. Den ulige magtposition kan være et stort incitament til at forholde sig tavst og acceptere en krænkende kultur.

Flere undersøgelser viser, at det i størstedelen af tilfælde er mænd, der udfører seksuel chikane. Kvinder kan dog også udøve seksuel chikane overfor mænd eller andre kvinder. Det er oftest tabuiseret og skamfuldt for mænd at blive udsat for seksuel chikane fordi stereotype forestillinger om, at mænd altid er interesserede i at snakke om sex og har lyst til sex med hvem som helst, er meget eksplicite og vedholdende i samfundet.<sup>11</sup> Der bliver ofte sat spørgsmålstejn ved mænds maskulinitet, hvis de sætter grænser for f.eks. en seksualiserende omgangstone. Dette ses tydeligt i PROSAs undersøgelser på IT-området.<sup>12</sup>

### EKSEMPEL

Vi mennesker tilpasser os hele tiden for at overleve. Det gør vi også på arbejdspladsen, hvor vi tilpasser os en bestemt slags humor og omgangsform for at være en del af fællesskabet. Oftest eskaleres seksuel chikane over tid. Måske starter det med små handlinger og jokes, som ikke nødvendigvis føles grænseoverskridende. Måske synes man, at det er plat og lige på grænsen men ikke nok til, at man føler, at man vil risikere at ødelægge den "gode stemning". Som tiden går, kan det blive mere og mere grænseoverskridende og ubehageligt. Derfor er mange ikke bevidste om, hvornår det går fra at være ok til decideret krænkende og grænseoverskridende. At tale åbent om kulturen vil bryde den dårlige spiral.

## HVAD KAN DU GØRE?

- Vær sikker på, at alle medarbejdere trygt kan sætte grænser og sige fra. Især nye og unge medarbejdere.
- Tag en snak om, hvordan I helt lavpraktisk kan lære at være opmærksom på at læse hinandens signaler – herunder at aflæse afvisende signaler i samtaler og situationer. En undersøgelse fra HK viste, at af de medlemmer, der blev udsat for uønskede seksuelle tilnærmelser, sagde 40% indirekte fra ved at gå væk, 38% sagde fra direkte, 19% fortalte det til kollegaer, 19% fortalte det til en leder, TR eller AMR, og 19% gjorde ingenting.<sup>13</sup>
- Husk, at i mange tilfælde af seksuel chikane handler det ikke om tiltrækning eller flirt, men om et (u)bevidst magtspil, hvor det seksuelle indgår som et element i at tage, beholde eller bruge magten.
- Tag en snak med kollegaerne om, at man ikke behøver at forstå andres grænser eller valg for at respektere dem. Tal højt om, hvordan I definerer respekt.
- Vejen til højere trivsel og til brud med tabuer er at tale åbent om kulturen, tonen, måden at være sammen på og, hvad man synes god humor indebærer. Skab et fælles sprog, hvor I kan tale højt om arbejdspladskulturen.

## HVIS DU VIL VIDE MERE

Læs artiklen her om en kvindelig studerende, der forklarer den tavshedskultur og sexismen, der er normaliseret og en del af hverdagen på IT-studiet <https://www.berlingske.dk/kultur/christine-er-paa-vej-ind-i-en-branche-med-udbredt-sexisme-de-sagde-at-jeg>

Læs mere om den stigmatisering, der foregår i forbindelse med mænd, der udsættes for seksuel chikane <https://mitarbejdsmiljo.dk/artikler/maend-udsattes-ogsaa-chikane> & <https://jyllands-posten.dk/indland/ECE11209417/stigende-antal-maend-bliver-udsat-for-seksuel-chikane/> & <https://fagbladet3f.dk/temaer/sexchikane/85275364a3fb43f6849329dd0042e298-20150802-maend-udsattes-ogsaa-for-sexchikane>

# EKSEMPEL PÅ EN PERSONALEPOLITIK OM SEKSUEL CHIKANE

En personalepolitik er et godt forebyggende redskab, men kun hvis den inkorporeres i virksomhedens struktur. Derfor er det ikke nok bare at udforme den – den skal også bruges aktivt! En god personalepolitik bør indeholde følgende punkter:

## 1. VIRKSOMHEDENS VÆRDIGRUNDLAG

Her skal virksomhedens værdigrundlag skrives. Der kan bl.a. indeholde noget om, at seksuel chikane er alles ansvar og ikke et individuelt problem. At det er en problemstilling, der hører ind under det psykiske arbejdsmiljø. Jeres normer og værdier skal tydeliggøres her. F.eks. med sætninger som *"Et arbejdsmiljø bygget på respekt, værdighed og ligeværd er grundlaget for vores virksomhed. Derfor vil krænkende adfærd som seksuel chikane ikke blive tolereret. For at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø med høj trivsel, er følgende regelsæt udformet for at sikre trygge og tydelige rammer for alle ansatte"*.

## 2. FORMÅL

Her skal formålet med personalepolitikken udskrives. Formålet kan f.eks. være at alle medarbejdere i virksomheden føler sig trygge og trives. At medarbejdere kender virksomhedens værdigrundlag og regler. At ingen medarbejdere føler sig tvunget til at deltage i grænseoverskridende samtaler eller situationer. At klargøre hvilke sanktioner seksuel chikane udløser.

## 3. DEFINITION AF SEKSUEL CHIKANE

Her skal der bl.a. skrives den officielle definition af seksuel chikane, og hvordan virksomheden definerer seksuel chikane. Hvilken adfærd, sprog, berøring, humor og stemning, der ses som uacceptabelt. Det skal tydeliggøres, at det er personens oplevelse af at blive krænket, der er central. Der skal gerne skrives eksempler på seksuel chikane både fysisk, nonverbal og verbal. Se side 29-30 for definition og eksempler.

## 4. FOREBYGGELSE

Her skal det beskrives, hvilke instanser jeres virksomhed har for at forebygge seksuel chikane. F.eks.: MUS-samtaler med fokus på psykisk trivsel, udlevering af personalepolitikken med ansættelseskontrakten, whistleblowerordning, en APV med spørgsmål til konkrete hændelser med seksuel chikane, faste medarbejdermøder om seksuel chikane minimum en gang f.eks. halvårligt, kurser/træning/workshop/uddannelse i forebyggelse af seksuel chikane til ansatte, ledere og TR/AMR.

## 5. HANDLINGSANVISNING OG ANSVAR

Her beskrives hvad arbejdsgiveren, ledere og medarbejders ansvar indebærer, både hvis de udsættes for seksuel chikane, eller hvis de er vidne. Hvem kan en udsat eller vidne gå til. Er det TR, en overordnet, kollega eller lignende? Her beskrives også, hvordan det er alle ansattes ansvar at forebygge og umuliggøre seksuel chikane på arbejdspladsen.

## 6. FORLØB, KONFLIKTHÅNDTERING OG FORTROLIGHED

Her skal beskrives, hvad der sker i tilfælde af en hændelse med seksuel chikane. Hvordan håndterer I udsatte eller vidners ønsker om fortrolighed? Hvordan vil I gribe hændelser



an? Ordnes det internt i virksomheden, skal fagforening ind over, skal der tilbydes psykologhjælp til de involverede, og hvordan foretager I en uvildig undersøgelse af hændelserne?

## **7. SANKTIONER VED SEKSUEL CHIKANE**

Hvis der konstateres seksuel chikane, hvad skal der ske med vedkommende, der har krænket? Skal personen have en mundtlig/skriftlig advarsel, eller skal vedkommende omplaceres, degraderes og/eller fratages bestemte arbejdsopgaver? Hvor har I nultolerance, der medfører bortvisning? Hvad hvis krænkeren er en borger/kunde? Jo tydeligere det beskrives, jo hurtigere og nemmere bliver det at løse sagen og komme videre.

## **8. OPFØLGNING**

Her skal det uddybes, hvordan efterspillet vil blive tacklet. Hvordan kommer I videre på arbejdspladsen, hvis både den udsatte og vedkommende, der har krænket, bliver på arbejdspladsen? Hvordan håndteres parterne? Hvordan sikre i jer, at vedkommende der har udsat en anden for seksuel chikane, ikke begynder at mobbe/chikanere den krænkede? Hvordan imødekommer I rygter m.v.? Hvad skal der kommunikeres ud til kollegaerne?



# ERFARINGER OG VIDEN OM SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

## Særligt i risikozonen for at blive udsat for seksuel chikane på arbejdsmarkedet

De fleste undersøgelser peger på, at de der særligt er udsat, er unge mennesker såsom praktikanter, studentermedhjælpere, lærlinge, eller andre usikre positioner såsom vikarer og projektansatte. Det er LGBT+ personer, personer med etnisk minoritetsbaggrund, kvindelige medarbejdere eller kvindelige mellemledere med ansvaret for mandlige kollegaer.

## Fysiske og psykiske konsekvenser af seksuel chikane på arbejdspladsen

Undersøgelser viser, at folk der har været udsat for seksuel chikane, oplever dårligere fysisk og psykisk helbred. Vidner kan også opleve symptomer. Det er advarselssignaler, som man i fællesskab kan holde øje med på arbejdspladsen. Symptomerne kan variere men kendetegnes ved:

### Fysiske

Ondt i maven, hovedpine, kvalme, uro og ængstelighed i kroppen, muskelsmerter, ansæthed, koncentrations- og hukommelsesbesvær, ømhed i kroppen, søvnproblemer som urolig søvn, søvnløshed eller overdreven søvn, generel energimangel, hjertebanken, højt blodtryk, koldsved, besvimelser og/eller fordøjelsesproblemer.

### Psykiske

Nedsat arbejdsglæde eller motivation, usikkerhed og nervøsitet, følelse af ligegyldighed, konstant grubleri, fortvivles og bekymring om arbejdet, følelse af ydmygelse/magtesløshed, angst, stress, depression og/eller PTSD.

### Adfærdsmæssige

Man trækker sig fra de sociale arrangementer eller isolerer sig, man ændrer sit udseende, man er mere aggressiv eller irriteret, højere sygefravær, passivitet, nedsat arbejdsevne, man får lyst til at skifte branche eller ens arbejde, som man måske har været rigtig glad for før.

## Grunde til at folk ikke melder seksuel chikane

### Man frygter:

- økonomiske og arbejdsmæssige sanktioner som at miste arbejde, arbejdsopgaver, praktik/lærlingeplads, gå glip af forfremmelse eller en fastansættelse – i værste tilfælde ens medborgerskabsstatus.
- at blive udelukket fra det sociale fællesskab ved, at den anklagede vil skifte fra seksuel chikane til almindelig chikane f.eks. ved at bagtale, fryse ude, ignorere, lyve og sætte rygter i gang for at mistænkeliggøre én.
- at miste sin troværdighed og værdighed blandt kollegaer.
- at blive latterliggjort og udskammet.
- at indrømme overfor sig selv, at man er blevet seksuelt krænket og hvad der vil ske, hvis man begynder at gå ind i de tanker og følelser.
- at det er ens egen skyld, fordi man ikke har sagt fra på den "rigtige" måde.
- at ens grænser er forkerte, og man i stedet skal arbejde på at blive mere hårdfør eller ændre ens adfærd/udseende så det ikke "inviterer" til noget.

Eller man:

- tror det stopper, hvis man bare holder ud/ignorerer krænkelserne.
- er usikker på, hvilke omkostninger det får for den anklagede. Man ønsker måske kun, at det stopper, men ikke at vedkommende bliver fyret.
- frygter hvad ens partner og familie vil tænke om én. Vil de tro på, at man er uskyldig og ikke har deltaget aktivt i hændelserne?
- er bange for et langt forløb som vil være meget psykisk krævende – derfor skifter mange arbejde eller branche.

### **Sådan undgår du at overskride andres grænser**

- Tænk over, om der er en meget seksualiserende omgangstone på din arbejdsplads.
- Tænk over, om du ville være tryk ved at lukke en praktikant fra 8. klasse ind i jeres arbejdsfællesskab.
- Tænk over, om jeres jokes tit er seksualiserende, nedladende og hånende mod kvinder, personer med etnisk minoritetsbaggrund og LGBT+ personer m.v.
- Tænk over, om din opførsel ville kunne tåle at blive set af din partner, familie eller medierne.
- Tænk over, om det du siger til din kollega når I er alene, ville være noget du ville sige, hvis dine andre kollegaer var til stede.
- Tænk over, hvordan du modtager kritik og feedback. Bliver du vred, sur, irriteret eller bitter, hvis en kollega modsiger dig? Går du i forsvarsposition, når du får kritik? Svarer du igen med, at de er for sarte eller ikke kan tage en joke? Er du god til at modtage feedback, kritik eller være tolerante overfor andres holdninger? Kan dine kollegaer trygt sige til dig, at der er ting, som de ikke har lyst til at snakke om eller diskutere?
- Selvom du selv synes, at din adfærd bare er for sjov og uskyldig, så husk at respektere, hvis din kollega siger fra over for dine handlinger.

### **Seksuelt chikanerende kultur**

- Seksuel chikane et udtryk for en kultur og en måde, som vi alle er blevet socialiseret på i samfundet. Især mænd opdrages ind i kønsroller og en macho-kultur, hvor de skal tage det de vil have, de skal være insisterende, pågående, aggressive og må gerne være meget seksualiserende og fysiske i deres tilgang til andre. Denne macho-kultur pålægger samtidig folk selv at sige fra, i stedet for at man sikrer sig, at andre er okay med ens seksualiserende adfærd. Parallelt med dette er der nogle tavse kulturelle regler og mønstre, hvor de, der siger fra overfor krænkende adfærd, bliver straffet socialt m.v.
- En myte, er at seksuel chikane er et individuelt problem og kun noget der rammer "oversensitive" personer. Det er det ikke! Det er noget alle, uanset hvor ens grænser går, kan risikere at blive udsat for.
- En myte er at det udelukkende er kvinder, der kan blive krænket over upassende seksualiserende handlinger og omgangstone. Det er det ikke! Der er mange eksempler på, at særligt unge mænd også bliver udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd og LGBT+ personer.

- En myte er, at det kun er onde folk og bestemte typer, der udøver seksuel chikane. Dette er ikke tilfældet. Udøveren kan sagtens være en helt almindelig person, der i andre sammenhænge ikke er krænkende.
- Det er en myte, at det handler om at individuelle personer "bare" skal lære at sige fra. Mange siger fra verbalt eller med kropssprog. Og flere ville sige direkte fra, hvis ikke det var fordi, at de har erfaring med den store risiko for at skulle igennem en længere proces, hvor de bliver mistænkeliggjort, udkammet, mister kollegaer, venner, partner og arbejde. Mange siger fra og oplever, at det ikke nytter noget, når det ikke er accepteret i kulturen at sige fra overfor grænseoverskridende adfærd.
- Det er en myte, at der er mange falske anmeldelser. Alligevel drejes samtalen ofte over på, hvordan man kan sikre sig mod falske anklager og hvordan nye tiltag mindsker retssikkerheden. Dette overskyggende fokus afleder en dialog om, hvordan seksuel chikane kan forebygges og håndteres.
- I 2001 blev der indført delt bevisbyrde i sager om seksuel chikane. Kritikerne mente, at det ville svække mænds retsstilling og føre til flere sager. Det omvendte skete dog. I 1990'erne blev de fleste sager vundet. Efter ændringen blev cirka halvdelen af sagerne afvist i 2000'erne.
- *Quid pro quo* betyder noget for noget. Det er den metode Harvey Weinstein har brugt i sine mange seksuelle overgreb. Weinstein satte sine ofre i en position, hvor de ikke havde mulighed for at sige fra. Det var ofte usagte og usynlige "regler", der lå mellem linjerne om, at hvis disse kvinder gjorde "noget" for ham, så ville han hjælpe med karrieren, netværk og andre goder. Hvis de sagde nej, blev de straffet socialt og karrieremæssigt. Weinstein kunne således fastlåse sine ofre i en position med "*You're damned if you do and damned if you don't*" - også kaldet dobbelt afstraffelse.
- *Missing stair* er et begreb, der kan oversættes til det manglende trin på trappen. Det dækker over det fænomen, hvor én person på arbejdspladsen tit opfører sig meget upassende, men ingen gør noget åbenlyst ved det. I stedet bliver andre advaret om at undgå personen, som med et manglende trappetrin. Hvis der er én, der bliver udsat for personens ubehagelige opførsel, så er det vedkommendes egen skyld, fordi de jo skulle have hoppet over det manglende trin. Dette er victimblaming. Det betyder, at et offer selv får en del af ansvaret for at være blevet udsat for seksuel chikane, med henvisninger til, at de bare kunne havde reguleret deres egen adfærd, udseende og afstand til personen m.v.

# DEFINITION AF SEKSUEL CHIKANE

## Seksuel chikane defineres af ligestillingsloven som:

§1. Stk. 6. Der foreligger sexchikane, 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.

## Arbejdstilsynets definerer desuden at:

- Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.
- Når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende.

Den seksuelle chikane skal ikke længere have stået på gentagende gange, over en længere periode. Én hændelse med seksuel chikane kan godt blive behandlet som en sag.

## Bekendtgørelsen om arbejdets udførelse definerer arbejdsgivernes ansvar således:

§ 9 a. Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

## Seksuel chikane i praksis

I praksis kan der skelnes mellem to overordnede typer af seksuel chikane; en person- og en miljørettet. Den første type er seksuel chikane rettet mod én bestemt person. Den miljørettede handler mere om jargon, kulturen og tonen på arbejdspladsen som kan være stødende overfor medarbejderne – f.eks. hvis der er en meget seksualiserende nedværdigende, hånende, fjendtligt og latterliggørende tone overfor kvinder, LGBT+ personer eller andre minoriteter.

## Adfærd der kan kategoriseres som seksuel chikane

### Fysisk

Befamle, uønskede berøringer f.eks. klap, massage, knib, klem eller kærtegn, blotte sig, lave seksuelle bevægelser mod én, stirre, trænge op i en krog, deling af dobbeltværelse på forretningsrejser.

### Nonverbal

Plakater, billeder og videoer af seksuel karakter, der er fysisk eller digitalt til stede enten som en del af miljøet eller rettet mod én person. Dette kan være pornografiske billeder og plakater på væggene på ens arbejdsplads eller videoer af seksuel karakter, der enten bliver sendt rundt digitalt eller videoer, der fremvises til kollegaer i arbejdstiden.

### Verbal

Snak om sex, seksualitet, kommentere på udseende, tøj, krop eller adfærd, seksualiserende humor og jokes, øgenavne med seksuel karakter, seksuelle lyde som f.eks. at

stønne til nogen, upassende og påtrængende invitationer til dates og samkvem, breve/ mails/beskeder/opkald, nedladende kommentarer til ens køn eller seksualitet, rygter med seksuelle undertoner, bestikelser eller trusler der eksplicit eller underforstået forbinder arbejdsrelateret ulemper/fordele med seksuel adfærd.

Eksemplerne er ikke udtømmende, men viser et overblik over de mest almindelige former for seksuel chikane. Derfor kan andre hændelser, som listen ikke nævner, godt være seksuel chikane.

## ØVRIGE INSPIRATIONSKILDER

Bogen *Seksuel chikane på arbejdspladsen - faglige, politiske og retlige spor* af Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustín fra 2017 giver et grundigt indblik i seksuel chikane på det danske arbejdsmarked.

Kenneth Reinickes bøger *Mænd der krænker kvinder – refleksioner i kølvandet på #MeToo* fra 2018, eller *Mænd – Køn under forvandling* fra 2013, giver et godt indblik i den macho-kultur som eksisterer i Danmark.

Den amerikanske sociolog Michael Kimmel undersøger i bogen *Angry White Men* fra 2013 mænds maskulinitet, hvor han tager fat på emner som vrede, angst, skam, frygt og følelsen af berettigelse.

Bogen *Catch and kill - sex, løgn og magtens beskyttelse af Harvey Weinstein og andre seksualforbrydere* af journalisten Ronan Farrow fra 2019, undersøger Weinstains magtmisbrug og mange seksuelle overgreb.

DR-serien *Mandefald* fra 2020 undersøger maskulinitetskulturen i Danmark og hvilke udfordringer mænd kæmper med [https://www.dr.dk/drtv/episode/mandefald\\_-naar-maend-er-alene\\_164406](https://www.dr.dk/drtv/episode/mandefald_-naar-maend-er-alene_164406)

Ligebehandlingsloven §1 stk. 6 om seksuel chikane <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=137042>

Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

- <sup>1</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/201813L00093>
- <sup>2</sup> <https://fagbladet3f.dk/artikel/arbejdsgivere-skal-beskytte-mod-sexchikane-fra-kunder> & <https://elmer-adv.dk/wp-content/uploads/2019/08/Anonymiseret-dom.pdf>
- <sup>3</sup> <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>
- <sup>4</sup> <https://www.bt.dk/krimi/voldtaget-med-kosteskaft-det-var-bare-for-sjov> & <https://fagbladet3f.dk/artikel/kosteskaft-og-blyant-i-endetarmen-var-vold-og-seksuelt-overgreb>
- <sup>5</sup> <https://danskebank.com/-/media/danske-bank-com/file-cloud/2017/1/code-of-conduct-policy.pdf?rev=035c970ae9064a619be622d9740f2eb3>
- <sup>6</sup> <https://fagbladet3f.dk/temaer/sexchikane/d2401ba2d5354f33bf1bcaeac-de31d58-20141021-tre-millioner-i-erstatning-for-sexchikane>
- <sup>7</sup> <https://fagbladet3f.dk/e9acdf63071c423192bcc5ac438ffcbd-20121106-godt-arbejds milj%3F-giver-pengene-dobbelt-igen>
- <sup>8</sup> <https://wol.iza.org/articles/sexual-harassment-in-workplace/long>
- <sup>9</sup> [https://www.prosa.dk/fileadmin/user\\_upload/Politik/Chikane\\_i\\_it-faget/Kn%C3%A6k\\_Koden.pdf](https://www.prosa.dk/fileadmin/user_upload/Politik/Chikane_i_it-faget/Kn%C3%A6k_Koden.pdf) & [https://www.prosa.dk/fileadmin/user\\_upload/Politik/Chikane\\_i\\_it-faget/Kn%C3%A6k\\_tonen.pdf](https://www.prosa.dk/fileadmin/user_upload/Politik/Chikane_i_it-faget/Kn%C3%A6k_tonen.pdf)
- <sup>10</sup> Arbejdstilsynets guide til APV.  
<https://at.dk/regler/at-vejledninger/arbejdspladsvurdering-apv-d-1-1/>
- <sup>11</sup> <https://jyllands-posten.dk/indland/ECE11209417/stigende-antal-maend-bliver-udsat-for-seksuel-chikane/>
- <sup>12</sup> [https://www.prosa.dk/fileadmin/user\\_upload/Politik/Chikane\\_i\\_it-faget/Kn%C3%A6k\\_Koden.pdf](https://www.prosa.dk/fileadmin/user_upload/Politik/Chikane_i_it-faget/Kn%C3%A6k_Koden.pdf) & [https://www.prosa.dk/fileadmin/user\\_upload/Politik/Chikane\\_i\\_it-faget/Kn%C3%A6k\\_tonen.pdf](https://www.prosa.dk/fileadmin/user_upload/Politik/Chikane_i_it-faget/Kn%C3%A6k_tonen.pdf)
- <sup>13</sup> <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2018/01/29/seksuelle-kraenkelse-blandt-hkprivats-medlemmer>

**Kolofon:**

**Ide:** Susanne Fast Jensen

**Tekst:** Neel Wismann og Susanne Fast Jensen

**Layout:** Andresen Design

**Tryk:** Trykt på eget trykkeri

**Kan downloades på [www.FIU-ligestilling.dk](http://www.FIU-ligestilling.dk)**

