



# Hvad en voksenunderviser skal vide om seksuel chikane og sexistisk kultur

En guide til  
forebyggelse i  
undervisningen



**FIU-LIGESTILLING**  
MANGFOLDIGE FAGLIGE FÆLLESSKABER

## Forord

Seksuelt krænkende kultur findes alle steder i samfundet og på arbejdsmarkedet. Vi er så vant til at skulle "tåle lugten i bageriet", at vi ofte ubevidst accepterer en kultur, som i høj grad fordrer seksuel chikane.

**Undervisningsrummet** er vigtigt at blive klogere på i forebyggelsesarbejdet med seksuel chikane. I denne pjece er fokus på, hvordan undervisning af voksne kan udfordre den sexistiske kultur.

Erfaringer fra kurser afholdt i FIU-Ligestillings regi viser, at der ofte er udfordringer i undervisningsrummet, blandt andet fordi:

- At humoren og tonen i undervisningsrummet i sig selv kan opretholde en seksuelt krænkende kultur.
- At traditioner, kulturer og rutiner for køn medbringes i undervisningsrummet og ubevidst reproducerer magtforhold, kønsroller og kultur.
- Seksuel chikane stadig er meget tabubelagt, hvilket gør det svært at åbne op for en dialog om udfordringer og muligheder.
- At seksuel chikane er et ligestillingsproblem – "ligestilling" er et emne, der ofte engagerer deltagere følelsesmæssigt, hvilket kan gøre det svært for underviseren at inddrage fakta, statistikker og handlemuligheder i diskussionen.
- Myten om at vi allerede har reel ligestilling i Danmark, kan gøre det svært at diskutere tiltag og løsninger for seksuel chikane, uden at nogle føler, at der tildeles ekstra privilegier til kvinder, og at mænd fratages frihed.

Hensigten med guiden er todelt:

Dels forsøger guiden at fremhæve nogle af de dilemmaer og faldgruber, der er i undervisningsrummet. I den forbindelse gives nogle gode råd til, hvordan man som underviser, indenfor rammerne af kursets mål og indhold, bedst muligt kan skabe et ligestillet og chikanefrit undervisningsrum.

Dels indeholder pjecen grundlæggende viden om, hvad seksuel chikane egentlig er, dets omfang, og hvordan man kan forebygge det.

Guiden er skrevet på baggrund af erfaringer fra FIU-ligestillings kurser samt teoretisk og empirisk viden om seksuel chikane.

FIU-ligestillingspartnerskabet  
2021



## Indholdsfortegnelse

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Hvorfor skal vi beskæftige os aktivt med seksuel chikane?             | 4  |
| <b>Del I - Pædagogiske fifs til den succesfulde undervisning</b>      | 5  |
| 1. Skam i undervisningsrummet                                         | 7  |
| 2. Endimensionelle og traditionelle kønsideal                         | 9  |
| 3. Hverdagsanekdoter kan ikke trumfe statistik og teori               | 11 |
| 4. Individuelle valg eller tvingende strukturer?                      | 13 |
| 5. Kursisternes sammensætning                                         | 15 |
| 6. Humor som carte blanche, herskertechnik og disrespekt              | 17 |
| 7. Underviserens egen position og troværdighed                        | 20 |
| 8. Find et fælles sprog – sprog skaber og reproducerer magtstrukturer | 21 |
| 9. Intention og oplevelse                                             | 23 |
| Eksempler på reproduktion af kønskrænkende adfærd                     | 25 |
| Diskussionsteknikker i ligestillingsdebatter                          | 30 |
| 1. Whataboutisme – uretfærdigheder legitimerer ikke hinanden          | 30 |
| 2. Glidebaneargumentet                                                | 32 |
| 3. Politisk korrekthed – som modargument                              | 33 |
| 4. Djævlens advokat                                                   | 35 |
| 5. JAQing off                                                         | 36 |
| 6. Krænkelssesparathed                                                | 38 |
| <br><b>Del II - Grundlæggende viden for undervisere om,</b>           |    |
| hvad seksuel chikane er, dets omfang og former                        | 39 |
| Hvad er seksuel chikane?                                              | 39 |
| Definition                                                            | 39 |
| Hvem udsættes for seksuel chikane?                                    | 40 |
| Individuelle konsekvenser ved seksuel chikane                         | 42 |
| Forskellige former for seksuel chikane                                | 45 |
| Omfanget af seksuel chikane                                           | 48 |
| Internationalt omfang                                                 | 51 |
| En seksuelt krænkende kultur                                          | 53 |
| Flirt på jobbet                                                       | 54 |
| Magt og hierarki                                                      | 55 |
| Stereotyper som selvopfyldende profetier                              | 57 |
| Litteraturliste                                                       | 58 |

## Hvorfor skal vi beskæftige os aktivt med seksuel chikane?

Et seksuelt chikanerende miljø er ikke et "kvindeproblem", som det ofte gøres til af mange. Det er heller ikke et individuelt problem. Seksuel chikane kan ramme alle. Et seksuelt chikanerende miljø, giver mindre trivsel, mindre arbejdsglæde og mindre mening med jobbet. Det påvirker både de, der udsættes for seksuel chikane, vidner, kolleger og familie.

Det er et anerkendt faktum, at sexistisk kultur er et udbredt problem, og at det er noget, de færreste arbejdspladser kan undsige sig. Mange, især arbejdsgivere, siger "*Vi har ingen klager, så det finder ikke sted her*". Dog peger forskellig forskning på, at størstedelen af hændelser ikke anmeldes. Selvom en arbejdsplads ikke har erfaringer med eller kendskab til sager om seksuel chikane, så er det ikke ensbetydende med, at det ikke finder sted!

Seksuel chikane er et samfundsmæssigt problem på lige fod med stress, mobning og andre former for arbejdsmiljøproblemer. Det er ikke et problem, der vil gå i sig selv foreløbig, da arbejdspladser, der ikke har en tydelig politik om seksuel chikane, ubevidst vil fremme chikanørers muligheder for at udøve sexistisk kultur og seksuel chikane. Arbejdspladser med klare regler, rammer og en kultur, hvor man tåler åbent om udfordringer, fremmer et miljø, som hurtigere og mere automatisk får ekskluderet både ubevidst seksuel chikane og bevidste chikanører.

Det kan siges meget enkelt: Enten arbejder arbejdspladsen aktivt imod seksuel chikane, eller også fordrer den ubevidst muligheden for at udøve det. Det samme gælder i undervisningsrummet.

### Modstand i undervisningsrummet

Som med andre ligestillingsrelaterede problematikker, er der meget modstand på at anerkende problematikken omkring seksuel chikane som et fælles fagligt problem. Som underviser er det vigtigt at være bevidst om de forskellige modstande og dilemmaer, der ofte forekommer i et undervisningsrum. Der er mange følelser såsom vrede, skam og frygt samt magtdynamikker til stede. Dette behandles i første del af guiden.



# Del I.

Pædagogiske fifs til den succesfulde undervisning





## Hvordan man skaber et ligestillet og chikanefrit undervisningsrum?

Et ligestillet undervisningsrum betyder, at man ikke ubevidst skaber et undervisningsrum, som kan virke ekskluderende eller diskriminerende. Det betyder at man som underviser skal tænke over, hvordan ens praksis planlægges og foregår. Traditioner, kulturer, vaner og praksis for køn kan ikke undgå at blive taget med ind i undervisningsrummet, men ved at blive opmærksom på, hvordan disse påvirker samtalekulturen i undervisningen, kan vi arbejde aktivt for at komme dem i forkøbet.

## Pædagogikken i det foruroligende

Det kan virke frustrerende for nogle kursister, når de bliver forelagt den sociale realitet, at mange lider under en hård og seksualiserende tone på arbejdspladsen. Virkeligheden er, at nogle medarbejdere ikke er trygge på deres arbejdsplads, og det kan være svært at forholde sig til, hvis man selv trives i en sexistisk kultur og ubevidst er med til at opretholde status quo. Det kan være foruroligende som kollega at opleve at blive tildelt et medansvar for en arbejdspladskultur og et arbejdsmiljø, som man selv er en del af.

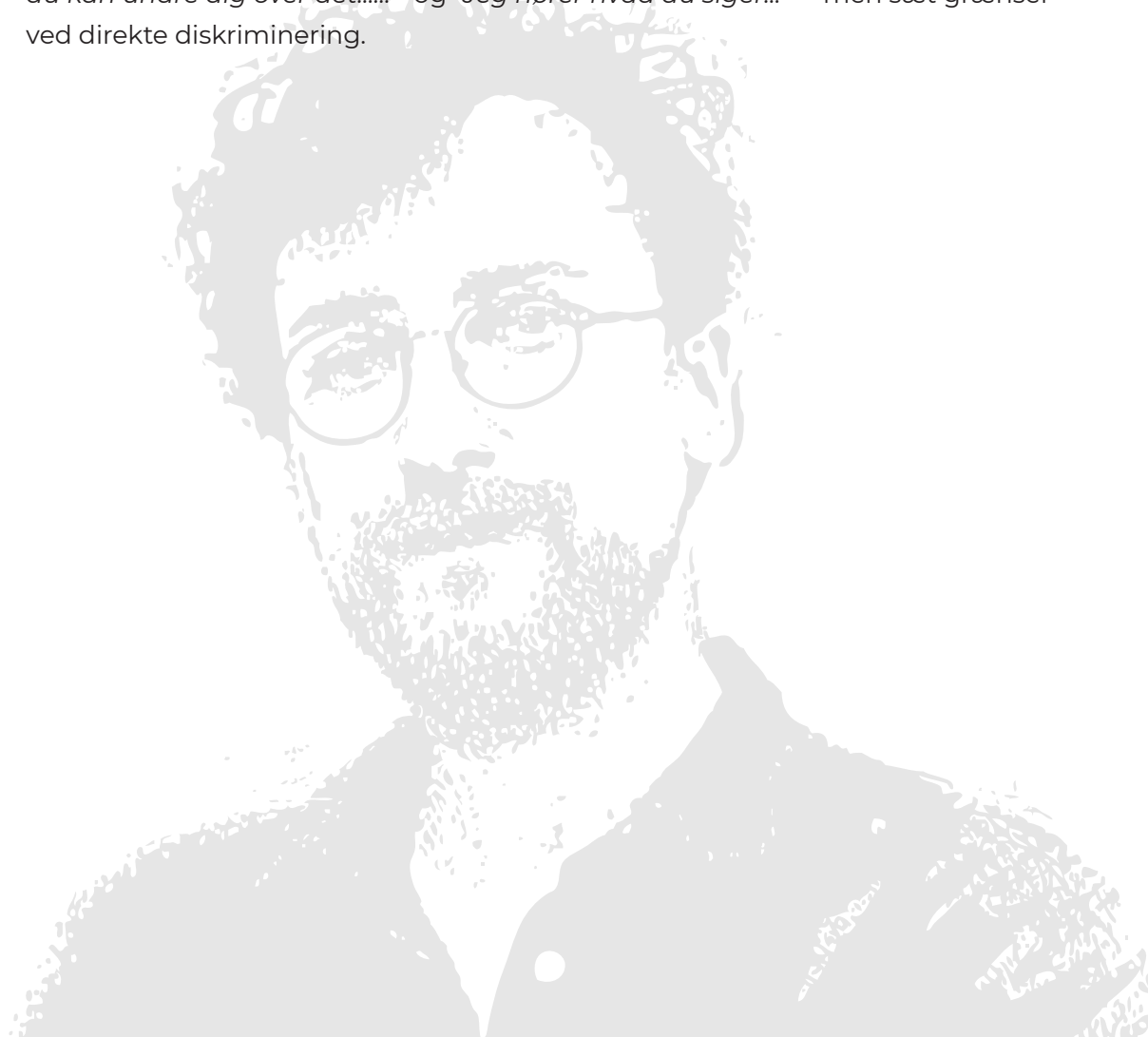
### "Best practice"

Det er en god ide at kommunikere, at vi alle har udfordringer og "blind spots", hvor man kommer til at handle uhensigtsmæssigt. Det er vigtigt at inddrage eksempler med både mænd og kvinder, og at tage snakken om, at det ikke udelukkende er et "kvindeproblem". Uligestilling kan ramme alle køn, aldersgrupper, etniciteter mm.



Undervisere fra FIU-Ligestilling fremhæver følgende:

- Det er vigtigt at få præmissen for undervisningen på plads – brug **værdigrundlaget i fagbevægelsen** om, at der skal være plads til alle. Sætningen *"Det er vedtaget på kongres, at vi i fagbevægelsen skal arbejde med det her"* kan bruges til formålet.
- Nogle af de dialoger, der rykker meget hos kursisterne, er at **diskutere grænser for seksuel chikane**. Alle har forskellige grænser, og det skal respekteres. Der kan komme mange gode snakke og diskussioner op, når udgangspunktet er en snak om grænser.
- At det er vigtigt at få **alle kursister med i samtalen**. Som underviser skal du have øje for, om din undervisning er tilrettelagt, så alle har mulighed for at deltage – ikke kun dem, der snakker mest eller højest. Dialogspil om seksuel chikane er en god måde at få alle bragt på banen.
- Anerkend de svære spørgsmål. Vend dem om og brug dem konstruktivt. Anerkend, anerkend, anerkend! Også selvom du evt. kan være uenig. *"Jeg forstår godt du kan undre dig over det....."* og *"Jeg hører hvad du siger..."* – men sæt grænser ved direkte diskriminering.



## 1. SKAM I UNDERVISNINGSRUMMET

### Udfordring

Når der undervises i seksuel chikane, kan der opstå en følelse af skam i rummet. Skam er en følelse af at være grundlæggende forkert som menneske. "Jeg er forkert" er et eksempel på skamfølelse. Skyld er f.eks.: "Min handling var forkert". Skam opstår oftest, når vi oplever, vi får kritik eller potentielt kan få kritik.

### Konsekvens

- Skam i undervisningsrummet kan hurtigt få gang i forsvarsmekanismer. Det skaber et ukonstruktivt rum, hvor praksisorienterede løsninger næppe kan blive debatteret.
- Vi fejltolker andres udsagn, kritik eller feedback til, at det handler om os selv som mennesker – i stedet for konkrete handlinger, vi har foretaget os. Derfor er det vigtigt at holde fokus på handlinger og at pointere, at disse kan ændres.
- Det skaber et utrygt undervisningsrum, når deltagerne er vrede og fordømmende overfor de, der påpeger krænkende adfærd.
- Oplevelsen af skam kan gøre det være sværere for kursister at modtage undervisning/læring.

### Hvad kan du gøre

- Du kan afvæbne "the blame game" ift. hvem, der er "forkert" eller "rigtig" ved at holde **fokus på handlinger**, som er grænseoverskridende og ikke bestemte personlighedstræk.
- Du kan komme følelsen i forkøbet ved at italesætte **skam** og **skyld** og dertilhørende forsvarsmekanismer.
- Du kan bruge sårbarhed og åbenhed som modgift til skam. Hvis du kan bruge eksempler på, hvor du selv som menneske har lavet fejl, overtrådt grænser eller lignende, så kan det åbne op for et rum, hvor det er tilladt at have begået fejl, og det bliver derved nemmere at afvæbne den stærke følelse af skam hos deltagerne.
- Tal om, hvordan vi håndterer skam konstruktivt. F.eks. hvordan man giver en god undskyldning. F.eks.: *"Det er jeg ked af, hvad kan jeg gøre fremover, så det ikke sker igen?"*.



## 2. ENDIMENSIONELLE OG TRADITIONELLE KØNSIDEALER

### Udfordring

Mange tror, at det overordnede budskab i ligestillingsdebatter er, at der ikke må være mænd eller kvinder på den "traditionelle måde". Dette er dog en falsk præmis. Det handler netop om, at man skal kunne være menneske på lige præcis den måde, man ønsker det. Men nogle kønsidealer er så fastgjorte, at de kan virke som sandheder, og det skal du være opmærksom på i undervisningsrummet. Kønsroller og kønsidealer, som bliver italesat som den objektive sandhed, skal udfordres.

Typiske maskulinitetsidealer, som bl.a. kan blive italesat, som om de er sandheder:

- Det bliver gjort til en universel sandhed, at mænd er mere seksuelle end kvinder, og derfor altid er klar på at tale om og har lyst til sex
- Mænd, der sætter grænser for en seksualiserende omgangstone, italesættes som "lyseslukkere" eller uden humor.
- Det er et svaghedstegn, hvis en mand snakker om følelser eller ikke "kan klare alt selv".

Om kvinder kan det være en god ide at italesætte "sandheder" som: at kvinder ikke biologisk er bygget til håndværkerjobs, eller at kvinder ikke dur i lederstillinger, fordi de er alt for fintfølende.

### Konsekvens

- Hvis undervisningen og undervisningsrummet er præget af fastlåste kønsidealer, kan det være svært at få en snak om seksuel chikane og sexistisk kultur, fordi argumentet tit bliver skudt tilbage på: "Jamen, sådan er kvinder/mænd bare".

### Hvad kan du gøre

- Som underviser skal du udfordre "sandheder" om kønsidealer og sætte spørgsmålstegn ved dem.
- Tag en snak om, at nogle af disse "idealer" er misforstået, endimensionelle og fordrejet, og bliver brugt til at legitimere respektløs adfærd.
- Tag en snak om, hvordan disse endimensionelle kønsidealer låser mennesker fast i nogle snævre roller, som mange lider under. Den manglende opdragelse/legitimering af, at mænd godt må snakke om følelser kan bl.a. være en forklaring på overrepræsentationen af mænd, når det gælder misbrug, vold og selvmordsstatistikker.

### 3. HVERDAGSANEKDOTER KAN IKKE TRUMFE STATISTIK OG TEORI

#### Udfordring

Når vi diskuterer problematikker som seksuel chikane og sexistisk kultur, kan kursisternes egne opfattelser komme til at trumfe teorier/undersøgelser. Først og fremmest kan nogle kursister hævde, at seksuel chikane ikke er et udbredt problem, men kun foregår sporadisk, fordi de ikke selv har haft sager om det eller selv oplevet det. Sådanne opfattelser eller "hverdagsanekdoter" må ikke blive en sandhed, der trumfer statistikker/fakta.

For det andet så kan det faktum, at det oftest er mænd, der krænker andre, opleves for de mandlige kursister som et personligt angreb. Den kønnede skævvridning trigger et behov for afstandtagen eller en retfærdiggørelse af statistikken for at dulme den skam, fakta bringer.

Det kan også trigge kvindelige kursister, som er bange for at blive påduttet en "offermentalitet", fordi det er stigmatiseret at være udsat for overgreb eller krænkende adfærd. Afstandtagen bliver f.eks. gjort med sætninger som *"Jeg siger bare fra, så det kan andre vel også gøre"*.

#### Konsekvens

- Nogle tolker modsætningen mellem deres personlige oplevelser og teori/statistikker, som et bevis for, at teori/statistik og undersøgelser ikke er valide! "Der overdrives".
- For nogle af deltagerne kan det føles ubehageligt, akavet, uretfærdigt, besværligt eller irriterende at skulle diskutere seksuel chikane i et kønnet perspektiv, som statistikker viser. Hvis man ikke til daglig tænker over kønnets betydning, mener man derfor ikke det har eller bør have en betydning, ej heller for en sexistisk kultur.
- De statistiske undersøgelser og teorier, der kommer med pålidelige forklaringer på den kønnede forskel, underkendes og hjemmelavede analyser/opfattelser får lov til at få luft og dominere. Dvs. der bliver ikke diskuteret løsninger på baggrund af fakta. I stedet drøftes det, om det overhovedet er et problem, eller hvad problemet i "virkeligheden" skyldes.



### Hvad kan du gøre

- Vær opmærksom på balancen mellem statistiske fakta og forestillinger om ligestilling i undervisningsrummet. Den personlige historie gør undervisningen mere nærværende og er et vigtigt element. Men det er alligevel vigtigt, at der er en balance i hvor mange personlige erfaringer, der skal fylde rummet. To mennesker på samme arbejdsplads kan have vidt forskellige oplevelser i f.eks. muligheden for at sige fra overfor andre.
- Relation, kontekst og erfaring medfører forskellige forståelser og oplevelser af verden. Understreg derfor, at den personlige historie bare ét bud på, hvordan virkeligheden kan se ud.
- Forklar kursisterne, at forskning er baseret på store mængder data/empiri. Og at det er de fælles tendenser og mønstre, vi bliver nødt at kigge på, når vi vil have fat i roden til problemet, og ikke de individuelle ansvar.



## 4. INDIVIDUELLE VALG ELLER TVINGENDE STRUKTURER?

### Udfordring

Som med andre problematikker, der disproportionalt rammer kvinder, LGBT+ personer og personer med etnisk minoritetsbaggrund m.v. på arbejdsmarkedet, vil forklaringerne ofte lyde, at disse problematikker opstår pga. af egne individuelle valg. Det gælder ligeløn, barselsrettigheder, uddannelses- og branchevalg og til dels seksuel chikane. Der kan i undervisningsrummet være en opfattelse af at *"hvis man ikke kan tåle lugten i bageriet, så må man finde sig en anden branche eller job"*.

Men det er ikke den logik, Ligebehandlingsloven bygger på, og vi skal derfor både i undervisning og på arbejdspladser være opmærksomme på, at det er den krænkede, der har definitionsmagten til at vurdere, om man oplever sig krænkede. Man skal *"ikke tåle lugten i bageriet"*. "Lugten" skal ændres af fællesskabet/ledelsen/underviseren.

Det er ofte medarbejdere og kursister, der får ansvaret for problemet ved, at de "bare" skal lære at sige fra og sætte grænser. Men det er eller må ikke være ikke den enkeltes ansvar at sige fra! Det er ledelsens/fællesskabets/underviserens opgave at skabe en inkluderende, ikke-chikanerende kultur.

### Konsekvens

- Tilgangen med at individualisere problemet med seksuel chikane gør, at de "usynlige" magtstrukturer, der privilegerer nogle grupper frem for andre, ikke bliver diskuteret. Status quo opretholdes dermed. Strukturer og barrierer, der fremmer muligheden for at udøve seksuel chikane, skal frem i lyset, så vi kan begynde at ændre strukturerne.
- Det forhindrer mennesker i at tale højt om seksuel chikane, når de får at vide, at det er deres eget ansvar, skyld og problem, og at *"de jo bare kunne sige fra"*.

### Hvad kan du gøre

- Præsenter seksuel chikane som et psykisk arbejdsmiljøproblem på lige fod med stress, mobning m.m.
- Pointér at det IKKE er et individuelt eller privat ansvar.
- Et kort svar kan være, at det ikke er et individuelt personligt valg, om andre vælger at udsætte en for seksuel chikane – derfor er det heller ikke et personligt og individuelt ansvar at modarbejde det!  
Hvis noget foregår systematisk, som statistikkerne viser, så er det ikke et individuelt ansvar.
- Skab åbenhed og udarbejd klare politikker.

## 5. KURSISTERNES SAMMENSÆTNING

### Udfordring

Der er mange ting, man som underviser skal være bevidst om i et undervisningsrum, når man vil forebygge sexistisk kultur. Den fysiske indretning, antal deltagere, køn, seksualitet, etnicitet, alder, erhverv, arbejdskulturbaggrund spiller alt sammen ind. Hvilke roller indtager de forskellige personer i rummet, hvilken status og magt har de? Osv.

Nogle personer dominerer mere end andre, og uklare roller og rammer kan derfor for-dre eller modarbejde ulige dynamikker, som kan opstå i en undervisningssituation.

### Konsekvens

- Nogle få kursister "overtager" kulturen i undervisningsrummet
- Det kan skabe et utrygt eller ubehageligt undervisningsrum for de andre kursister, hvis underviseren ikke "træder i karakter" og klart sætter dagsordenen og formålet for aktiviteter og øvelser.
- Undervisningen kan ende i ukonkrete og usammenhængende diskussioner, hvis nogle få dominerende kursister får lov til at styre debatten.

### Hvad kan du gøre

- Forskning og erfaringer fra FIU-undervisning viser, at det generelt er mænd, der bruger taletid på kurserne. Derfor kan det være en ide at bede kursister snakke med deres sidekammerat ift. et spørgsmål eller problematik og bagefter spørge "*Hvad har I to snakket om?*" På den måde kommer der en mere "balanceret" fordeling i, hvem der taler i rummet.
- Uddel bestemte roller ved gruppearbejde, så der udpeges en leder, kreativ "direktør" og sekretær. Ofte indtager mænd rollen som leder og den, der fremlægger, hvor kvinder får en sekretær/projektleder rolle. Gør det så det fordeles på køn.
- Sæt evt. tid på, hvor lang tid der er sat af til at fremlægge eller diskutere et bestemt dilemma, så nogle ikke kører ud ad en tangent og tager al tiden.
- Alt efter lokalets indretning kan det være en ide på forhånd at lave navneskilte og mixe kønnene. Sørg for, at skiltene er på bordet inden start.
- Sammensætning af grupper kan oftest gøres ved at tælle eller udpege grupperne og sikre den kønsfordeling, man gerne vil have.

## 6. HUMOR SOM CARTE BLANCHE, HERSKERTEKNIK OG DISRESPEKT

### Udfordringen

Humor i Danmark har fået status af at være uskyldig, velment og urørlig. MEN humor bliver ofte brugt som et værktøj til at mobbe og nedværdige andre – bevidst eller ubevidst. Desværre er der endnu ikke fundet en effektiv måde at diskutere humor og forskellige grænser på i undervisningen. I Danmark kan man bogstavelig talt sige mange grænseoverskridende udsagn, så længe det er efterfulgt af "*Slap af, det var bare for sjov*". Især i en undervisningssituation kan denne snak være svær at tage, fordi vi i Danmark er så socialiseret til, at vi skal kunne joke med alt.

### Humor som magtteknik

Det er en sofistikeret teknik at mobbe med humor – for det forventes, at det kan ingen sige noget til. Ubehagelige fordomme og stereotyper om andre kan skjules i en "humorsandwich", og det kan derfor være umuligt at sætte grænser for uden at blive ekskluderet socialt. Dette skaber en "spændetrøje" for de personer, som humoren er rettet mod, eller som synes humoren er ubehagelig.

### "Upersonlige" stereotype jokes er personlige

Generaliserende jokes om sociale identiteter, som f.eks. seksualitet, køn eller etnicitet, kan i andres øjne (oftest folk, der ikke selv er i kategorien) virke uskyldige. Vi ved fra psykologisk forskning, at stereotyper og fordomme går ind og påvirker vores syn på f.eks. køn og etnicitet ubevidst, også selvom de er pakket ind i en joke. Forskningen viser også, at nedvurderende humor kan fremme diskriminerende adfærd rettet mod den sociale gruppe, der jokes om.

En joke som måske ikke er rettet mod en bestemt person, kan stadig godt påvirke personligt ved at understrege og fremhæve negative fordomme overfor den sociale gruppe, som en medarbejder/kursist indgår i. Selvom vi bilder os selv ind, at det bare er for sjov og uskyldigt, så opfanger vores hjerne fordommene.

### Humor skaber inkluderende fællesskaber *eller* et giftigt arbejdsmiljø

Forskeren Mille Mortensen har forsket i mobning på hospitaler. Her viser det sig, at bestemte former for humor kan være giftig for trivslen på arbejdspladsen. Hun peger på, at det er vigtigt at kunne sige fra på arbejdspladsen, og hvis det ikke er muligt, så kan humoren opleves krænkende. Men det er meget svært at sige fra, hvis ikke der snakkes åbent om, at det er legitimt at sige fra. Dette bør du også italesætte i undervisningsrummet. Bed deltagerne om at sige fra, hvis der er en humor, de ikke bryder sig om, så vi alle kan udvikle en fælles humor.



Arbejdsmiljøforskeren Jeppe Ajslev har forsket i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø i byggebranchen i mere end syv år. Hans forskning peger på, at den hårde tone i byggebranchen både kan føre til mobning, men at den også kan give bedre sammenhold. Den kollegiale og bramfri tone kan fremme produktiviteten og medføre en fælles identitet, hvis ALLE er med på den. Men det er en balance, for hvis ikke alle synes det er rart med en "rå" tone, er det et problem. Også mange mænd klager over den hårde tone.

### Krænkende humor: En af de største udfordringer på de danske arbejdspladser

At humor er en af de store syndere, når det kommer til at forstå, hvilke former for opførsel, der medvirker til et seksuelt chikanerende arbejdsmiljø, viser en ny 3F undersøgelse fra 2020. Her blev AMR fra 3Fs seks faggrupper spurgt ind til seksuel chikane på deres arbejdspladser – og svarene er tydelige: Humor med ubehagelige seksuelle undertoner var det største problem ifølge de adspurgte AMR. I alt svarede 35 %, at de havde oplevet humor med seksuelle undertoner, som de troede nogen ikke brød sig om. Det overraskende ved svarene var, at også en stor andel af de mandlige AMR fandt denne form for seksuel chikane et stort problem. I fem ud af de seks adspurgte faggrupper svarede hele 31-52 % af mændene, at de havde oplevet Det er altså ikke kun kvinderne ude på arbejdspladserne, som finder den såkaldte "frie tone" problematisk.



"Slap af,  
det var bare  
for sjov"

### Konsekvens

- Jokes er med til at normalisere fordomme. Derfor er det hverken uskyldigt eller forsvarligt ikke at tænke over, hvad ens jokes bibringer.
- Folk, der altid står for skud, synes sjældent, at det i længden er sjovt.
- Humor bruges som en magtteknik til at holde andre nede.
- Nedladende humor kan, uagtet intentionen, være psykisk voldeligt.
- Folk der påpeger, at humor har negative konsekvenser, kan blive frosset ude socialt og arbejdsmæssigt. Personer, der sætter grænser i forhold til humor, bliver anset som hysteriske og dermed utroværdige.

### Hvad kan du gøre

- Forklar at humor, der er inkluderende og fællesskabsskabende, ikke behøver være kedelig. Humor kan sagtens være spydig, skarp og velformuleret uden at diskriminere kollegaer og minoriteter.
- Snak om din egen og kursisternes position. Gør I KUN grin med minoritetsgrupper som I ikke selv er en del af? "Sparker" jeres humor nedad? Er jeres humor bygget på stereotyper og fordomme om andre mennesker?
- Hvis man gerne vil være på den sikre side, så er der to regler, man kan tage udgangspunkt i.
  - 1) at kursister altid må gøre grin med sig selv, så længe det føles godt. Hold humoren over på egen banehalvdel.
  - 2) at man som udgangspunkt ikke skal joke med folks sociale kategorier så som hudfarve, køn, seksualitet, handicap, etnicitet m.m., hvis ikke man selv er en del af kategorien. Vend hellere fokus mod kategorier, som ikke er folks udseende og krop, men f.eks. skattesvindlere, sportsbesatte, sundhedsfanatikere, århusianerjokes, far jokes, verdenskriser, politikere, speltentusiaster, for lidt søvn, at være blevet forælder, forkerte fodboldhold, tv, kapitalisme, Rusland, Trump, sociale medietrends osv.
- Gør kursisterne opmærksomme på antagelserne, der styrer vores humor og udfordr antagelserne sammen.

## 7. UNDERVISERENS EGEN POSITION OG TROVÆRDIGHED

### Udfordring

Når man underviser i seksuel chikane, kan man blive mødt af forudantagelser, kritiske spørgsmål og betragtninger som: *"Er problemet så stort, som du påstår?"* og *"Det siger du jo kun, fordi du er kvinde"* og *"Sådan er det ikke mere hos os unge"*. Køn, alder og uddannelsesbaggrund er elementer, der kan påvirke din troværdighed som underviser grundet fordomme og stereotype opfattelser herom.

Som underviser skal du være forberedt på disse fordomme, så der ikke bliver sået tvivl om din position og troværdighed.

### Konsekvens

- Hvis der bliver sået tvivl om din troværdighed eller position som underviser, så kan det være svært at komme igennem med det egentlige faglige budskab.

### Hvad kan du gøre?

- Gør problemstillingen og vigtigheden af emnet klar fra starten af undervisningen. Det er vigtigt at modtagerne er med på præmissen for undervisningen. Her må anvendes fakta.
- Tænk over dit kropssprog og din position i rummet.
- Vær opmærksom på dit eget køn, når du underviser i seksuel chikane. Der kan være en tendens til, at ligestillingsproblematikker er for kvinder, og at det ikke er relevant for mænd. Vær med til at bryde med den fordom, hvis du er mandlig underviser. Hvis du er kvindelig underviser, så understreg gerne, at et seksuelt chikanerende miljø også går ud over mænd, og at det er for ALLES skyld, at I skal arbejde med seksuel chikane.
- Vær bevidst om din uddannelsesmæssige baggrund og hvilket publikum, der er modtager af din undervisning. Hvis du er akademisk uddannet, så vær opmærksom på, hvilken virkelighed du snakker ind i og kom med relevante, konkrete eksempler.



## 8. FIND ET FÆLLES SPROG – SPROG SKABER OG REPRODUCERER MAGTSTRUKTURER

### Udfordring

Hvis ikke vi taler "samme sprog", kan vi ikke forstå hinanden eller lære fra os. Hvis man ikke er opmærksom på ens sprogbrug, så kan det være svært at komme igennem med et budskab. En maskinmester forstår ikke en hjerneforskners faglige snak og omvendt, når de snakker om begreber og teknikker fra hverdagen. Det samme gør sig gældende, når man skal formidle ligestillingspolitiske problemstillinger til deltagere, som muligvis ikke er vant til at snakke om ligestilling.

### Konsekvenser

- Konsekvensen af ikke at "tale samme sprog" om ligestilling er, at der ikke sker nye erkendelser hos deltagerne, samt at de ikke lærer noget nyt om ligestilling og seksuel chikane.

### Hvad kan du gøre

- Forklar begreber om ligestilling i starten af et kursus, så alle deltagere har en fælles forståelse af centrale begreber i din undervisning.
- Vær bevidst om hvilke normer og ideer om verden og ligestilling, som du og deltagerne præsenterer og reproducerer i undervisningsrummet. Det kan være normer for køn, seksualitet, familieliv, fritidsinteresser mm.
- Stil deltagerne reflekterende spørgsmål, når de trækker på stereotyper.
- Vær obs på, **hvor** du skal være hurtig og **præcis** i din formidling om sexistisk kultur – altså hvor de mest almindelige og vigtige misforståelser i jargonen er. F.eks. er det udbredt at diskutere, om det er rimeligt at et eller andet opleves som seksuel chikane. Det er befordrende hurtigt og præcist at kommunikere, at det udelukkende er den krænkede, der definerer, om vedkommende oplever sig krænket. Et andet eksempel er, at mange forsøger at undgå at drøfte seksuel chikane fordi *"det bliver jo sådan, at man ikke tør sige noget"*. Her er det vigtigt hurtigt at formidle, at det netop er vigtigt at drøfte grænser, så man i fremtiden bliver bedre til at snakke og grine sammen uden at støde nogen. Et tredje eksempel på at tale forbi hinanden er, at kursister ofte mener at *"Det kan ikke være rimeligt at man ikke kan flirte på arbejdspladsen. Der er mange der er blevet kærester her."* Her kan det præcise svar være, at det er rigtigt, men pointen er om flirten er "ønsket" eller ej. Seksuel chikane er "UØNSKET". Dette skal ind i sproget og bevidstheden.

## 9. INTENTION OG OPLEVELSE

### Udfordring

Når vi diskuterer overskridelse af andres grænser, falder snakken oftest på intentionerne bag handlingen. Her opleves det af nogen, at de gode intentioner kommer til at opveje påvirkningen på den krænkede. Men denne tilgang er ikke i overensstemmelse med Ligebehandlingsloven. Selvom gode intentioner er et godt udgangspunkt for at omgås hinanden, og for at løse eventuelle problemer med seksuel chikane, så hjælper de ikke på, at nogens grænser overskrides. I praksis betyder den høje vægtning af intentioner, at en åben snak om, hvordan forskellige grænser skal håndteres, forhindres.

Sloganet *"Du skal behandle andre, som du selv vil behandles"*, bør i forhold til seksuel chikane i stedet lyde *"Du skal behandle andre, som de gerne vil behandles"*. Vi kan ikke bestemme andres grænser eller oplevelser med udgangspunkt i vores egne. Hvis vi fastholder et fokus på intentioner, bliver konsekvensen, at en reel og åben dialog om, hvad der er professionelt eller upassende på en arbejdsplads, udebliver.

En anden udfordring er, at det jævnligt påstås, at når vi skal tage hensyn til andres grænser, så dannes en kultur med tankepoliti og restriktioner på ytringsfriheden. Det synspunkt medvirker til at afspore en dialog om de reelle udfordringer og løsninger.

### Konsekvenser

- Som med humor, så kan "gode intentioner" bruges til at undskylde sexistisk kultur seksuel chikane og hindre forandring.

### Hvad kan du gøre

- Fasthold fokus på, at det er de krænkede, der lyttes til, når der skal snakkes om grænser, og hvornår noget er eller ikke er seksuel chikane. Det er svært, fordi vi er opdraget til, at vi selv definerer andres grænser ud fra vores egne.
- Tag snakken om, at det ikke er den krænkede, der skal lære at lade være med at blive krænket, men at det vedkommende, der krænker, som skal ændre adfærd.
- Kommuniker 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 man ikke trygt kan sige fra. Seksuel chikane handler om magt, og ikke om at smigre, score og lignende.

## EKSEMPLER PÅ REPRODUKTION AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD

Disse eksempler er hændelser fra tidligere undervisning; hændelser, som startede en refleksion omkring, hvordan de kan håndteres.

### Eksempel 1

På et kursus om trivsel og seksuel chikane opfordres deltagerne til at fortælle om egne eventuelle oplevelser af seksuel chikane eller krænkende adfærd. Her fortæller en mandlig kursist, at hans grænser blev overskredet til en julefrokost, hvor han fandt det ubehageligt, at en kvindelig kollega tog BH'en af og brugte lukkemekanismen til at åbne øl med. En mandlig medkursist sagde "Øj, filmede du det ikke så vi kan se det?". Hele holdet grinede af denne bemærkning.

#### Konsekvensen

- Når deltagere deler deres personlige erfaringer, og de andre kursister griner af hændelsen, så negligeres oplevelsen af, at det var grænseoverskridende. Dvs. kursistens følelser bliver gjort "forkerte" og latterliggjorte.
- Andre kursister kan tøve med at dele deres erfaringer af frygt for at blive grinet af. Det skaber et utrygt rum.



### Hvad kan du gøre

- Det er godt at FOREBYGGE og på forhånd forvente situationer som disse. Du kan på den måde "vaccinere" undervisningsrummet mod hændelser, der ikke fremmer dagsordenen. F.eks. ved at opsætte klare rammer for undervisningen i starten af undervisningsforløbet med regler som: *"Når der bliver delt personlige erfaringer i dette rum, så må man ikke kommentere, grine eller på anden måde reagere nedladende på fortællingen. Man må spørge/kommentere positivt."*
- Man kan understrege for kursisterne, at emnet er følsomt, og at de derfor må træde varsomt, når nogen deler personlige erfaringer. Bed dem om at være respektfulde, hvis andre fortæller om noget, de oplevede som personligt grænseoverskridende.
- Snak om hvordan humor kan bruges som en mobbe- og magtteknik til at stadfæste ens status, og at det kan ske alle vegne – også her på kurset.
- Det er situationsbestemt, hvornår det er bedst at lade en bemærkning glide, og hvornår den skal tages op i plenum. Det er en balancegang, som afhænger af hvad der i situationen vil fremme eller hæmme undervisningens budskab. Hvis du vælger at lade det glide, kan det være en god ide at vende tilbage til et "fiktivt" eksempel på samme problemstilling, så ingen føler sig personligt angrebet.
- Tag et "time-out" i undervisningen på f.eks. 10 minutter. Gør deltagerne interesserede i: Hvad skete der lige her? Hvad kan vi lære af det? Kan vi relatere det til arbejdspladssituationer?



## Eksempel 2

På et kursus, hvor ligeløn er oppe som ét tema blandt andre fagpolitiske temaer, har en kursist placeret sig midt i hestesko-opstillingen med meget højlydte meninger. Det kredser om, at kvinder bare kunne vælge andre jobs, hvor omgangstonen ikke er rå, og at kvinder selv kan forhandle sig til bedre løn. Kommentarerne er uden forskningsmæssigt belæg og bunder i manglende viden om den måde Danmarks statistik opgør løngab på. Efter at have taget ordet gentagne gange tilføjer personen, at man også kan se på #metoo, hvordan verden tilgodeser kvinder. At det er helt overdrevent alt det, som kvinder får lov at skrive om mænd, uden at skulle stå til regnskab for det.

Holdet er tavse.

### Konsekvens

- Den vrede, der kommunikeres, kan være giftig for en undervisningssituation og for tonen i undervisningsrummet.
- Fokus bliver flyttet væk fra vores fælles ansvar om at bekæmpe den (kønnede) ulighed, der er i samfundet.
- Undervisningsrummet fyldes med lomme filosofi og ikke med fakta.



### Hvad kan du gøre

- Anerkend, at det kan føles sådan, men at fx #metoo handler om, at alle skal kunne sætte grænser og sige fra. Feminisme handler om universelle menneskerettigheder, både mænds og kvinders. Sæt synspunktet ind i en fællesskabssammenhæng.
- Vær velovervejet og tilbagevis med statistikker og fakta.
- Her kan også bruges tid på at aflive myten om, at fx #metoo er noget, kvinder gør for hævn, opmærksomhed eller berømmelse. Fortæl om at de fleste, der skriver om deres overgreb på nettet, risikerer at få dødstrusler, få afsløret deres adresse (kaldet doxing), få trusler om vold, voldtægt og andre overgreb fra tusindvis af folk. Du bliver udskammet og lagt for had af enormt mange mennesker. Det er sidste udvej i et system, der ikke har ville lytte til kvinders råb om retfærdighed. Dette gælder alle undertrykte kategorier.
- Eksemplet kan også bruges til at snakke om formel eller reel ligestilling. Det kan også bruges til at fremhæve, at seksuel chikane både rammer kvinder og mænd, og at formålet er, at INGEN udsættes for det.
- Det kan også bruges til at anerkende, at mænd også har problematikker såsom kortere levetid, ringere barselsmuligheder og forældrerettigheder samt er overrepræsenterede, når det gælder selvmord, misbrug, hjemløshed, vold og kriminalitet – og at alle disse emner er vigtige. Men understreg, at fokus for dagen er seksuel chikane, og at præmissen er, at seksuel chikane er fælles fagligt problem på arbejdspladserne.





### Eksempel 3

På et kursus, hvor der diskuteres politik, er der flere af kursisterne, der kommenterer kvindelige politikeres udseende, herunder om de er sexede. Helle Thorning Schmidt er f.eks. *"et godt skår"*, men er *"ikke til at mærke"*.

Øvrige indgår i denne diskussion, og der skabes en fælles forståelse af, at *"man er skuffet"*, fordi hun som kvinde bør være omsorgsfuld og empatisk og ikke så hård. Og hvis hun ikke udviser omsorg og blødhed, så kan vi ikke stole på hende. Med andre ord bliver hun mistænkeliggjort og umenneskeliggjort, når hun ikke opfylder stereotypen om, hvordan vi mener, at en kvinde skal opføre sig.

#### Konsekvens

- Objektive kriterier for at være en god politiker negligeres, især når det gælder kvindelige politikere. Den sexistiske kultur er kilden til, at kvinders udseende opfattes som interessant og som noget, der er med at definere dem som politikere. Men det er irrelevant at bruge undervisningsrummets tid på en (kvindelig) politikers udseende. At holde et fokus på kvinders udseende ift. deres jobfunktion er i sig selv krænkende.
- Snakke som disse kan bidrage til at normalisere seksuelt chikanerende adfærd, som f.eks. at kvinder ofte får kommentarer om deres udseende og seksuelle værdi i forbindelse med deres arbejde (og som kursist).

#### Hvad kan du gøre

- Dette er en oplagt undervisningsmulighed, hvor stereotyper og traditionelle kønsroller kan diskuteres. Hvorfor bliver mandlige politikere ikke dømt på deres udseende, tøj og deres rolle som f.eks. familiefar?
- Der kan også diskuteres dobbeltstraf for kvinder: Hvordan kvinder bliver dømt både ved at være en "stereotypisk" kvinde, men også for ikke at opfylde stereotypen.
- Situationen kan løftes over i en mere generel drøftelse af krav til politikere, ledere og politik, og i denne drøftelse kan man sikre, at der formuleres samme krav til mandlige og kvindelige politikere.

## Diskussionsteknikker i ligestillingsdebatter

Når der diskuteres emner som engagerer kursisterne, kan det være svært at holde mål og dagsorden. Der kan blive brugt **bevidste og ubevidste teknikker** til at aflede fokuspunkter og mål for undervisningen. Det er teknikker, der bruges til at tavsliggøre ens debatmodstander ved at få dem til at fremstå utroværdige og dermed gøre deres argumenter og pointer illegitime.



## 1. WHATABOUTISME – URET FÆRDIGHEDER LEGITIMERER IKKE HINANDEN

### Udfordring

Dette er en af de mest udbredte teknikker, når man diskuterer. Det er især kendt, når man snakker om ligestilling. Whataboutisme kan oversættes til *"hvad med...(noget andet) – som er endnu værre?"*, og teknikken handler groft sagt om, at vi ikke skal diskutere seksuel chikane i Danmark, fordi der er nogle steder i verden, hvor det står meget værre til. F.eks.: *"Hvad med de endnu dårligere stillede kvinder i Saudi Arabien?"*

### Konsekvensen

- At vi ikke kan diskutere løsninger, fordi problemet ikke anerkendes som relevant eller væsentligt.
- Status quo opretholdes.
- Det giver anledning til en nulsums-mentalitet – at et "vigtigere" problem udelukker, at vi skal forholde os til seksuel chikane – hvor vi kun kan diskutere det "mest" presserende emne, hvilket altid defineres af gruppen med magt. Dvs. de, der ikke er undertrykt.

### Hvad kan du gøre

- Du må synliggøre, at hvis vi følger denne nulsums-logik, så betyder det, at vi ikke kan diskutere noget som helst, fordi vi i Danmark har det bedre på de fleste, hvis ikke alle, parametre end andre lande. Så hvis denne logik skal holde, så behøver vi heller ikke diskutere andre fagforeningsrelevante udfordringer så som stress og arbejdsskader. Hele grundlaget for fagforeninger skulle betvivles, hvis logikken skal følges til dørs.
- Hvis folk bringer whataboutism op som argument, så giv eksempler på andre områder, hvor denne logik bliver tydelig. Et eksempel kan være: *"Vi skal ikke bruge tid og ressourcer på at forhindre arbejdsskader, så længe der er mennesker i Danmark, der ikke engang kan få sig et job"* eller: *"Vi behøver ikke flere pædagoger i børnehaverne – tænk på alle de lande, der ikke engang har et velfærdssystem!"* I disse sammenhænge kan de fleste se, at logikken er fejlslagen.
- Husk deltagerne på, at definitionen af det "mest" presserende emne, ikke er neutral, og at vi kan godt diskutere og arbejde på at forbedre flere ting på en gang. Mind dem også om, at der er utvetydige belæg for, at seksuel chikane er et udbredt problem på de danske arbejdspladser, og at seksuel chikane derfor er et problem, vi bør forebygge og håndtere.

## 2. GLIDEBANEARGUMENTET

### Udfordring

I Danmark er vi mestre i at bruge "glidebane-argumentet", især når det gælder ligestillingspolitik eller såkaldte "kvindeproblemer". Det er et (u)bevidst skræmmeargument, hvor et bestemt tiltag eller politik vil blive set på som noget, der åbner op for, at andre tiltag eller politikker også vil blive indført, hvilket vil ende i skrækscenarier. Frygten går på: "Hvad kan det ikke ende med, hvis....."

F.eks. kan snakken om en virksomhedspolitik om seksuel chikane med regler for hvilken adfærd, der ses som seksuel chikane, blive mødt med modstand som *"Nu tør man jo ikke ytre sig frit mere, for så kommer Gestapo-politiet – hvad bliver det næste?"*. Glidebaneargumentet blev også brugt ifbm at homoseksuelle fik ret til vielse. *"Skal de så også have lov til at adoptere? Skal to mænd så også kunne blive gravide?"* Nogle vil som konsekvens af "glidebaneargumentet" påstå, at det bliver startskuddet til en kæde af tiltag, som ender med at ytringsfriheden bliver taget fra dem. *"Man tør jo ikke give hånd af frygt for anklage om seksuel chikane"* eller *"Som mand tør jeg ikke mere holde møde alene med en kvinde"* – og andre absurde scenarier.

### Konsekvens

- Ingen ønsker skrækscenarierne, og derfor kan enhver modstand af "argumentationsteknikker" virke som fortaler for de opstillede skrækscenarier. Du vil f.eks. kunne blive mødt med: *"Nå du vil måske gerne have et samfund, hvor man ikke tør sige noget?"* Kommentarer som disse lukker debatten i undervisningsrummet ned og forvrider det originale argument, der kommer til at fremstå forkert.

### Hvad kan du gøre

- Bed vedkommende, der kommer med "glidebaneargumentet", om belæg for argumentet. Hvor ved personen det fra? Hvilke andre eksempler kan personen bruge for styrke sin pointe?
- Spørg ind til, om det er realistisk, at nye regler vil lave en "sneboldeffekt", der ender med, at vi kommer til at havne i et "diktatur", "anti-mande-samfund", "censurstat" osv. i Danmark? Har du oplevet det tidligere?

### 3. POLITISK KORREKTHED – SOM MODARGUMENT

#### Udfordringen

Det forekommer jævnligt i undervisningsrummet, at det er svært at diskutere noget om respekt og hensyn til andres grænser, uden at nogen smider kortet *"Hold nu op med den politiske korrekthed"*. Politisk korrekthed er ikke et argument i sig selv, men bruges jævnligt sådan i praksis. Det betyder, at personen, der har smidt det ind i en samtale, ikke skal argumentere for deres synspunkt, men kan afvæbne et argument og få samtalen til at stoppe.

I takt med at vores kultur udvikler sig, kommer der flere og flere diskussioner om, hvordan vi skal snakke om og med hinanden ift. seksualitet, køn, etnicitet, kropskapabilitet mm. Når nogen advokerer for, at vi ikke skal bruge stereotyper samt nedladende og hånende udtryk om bestemte grupper, kan det provokere folk på det, de oplever som deres "ytringsfrihed". Hvis man aldrig har skullet tage hensyn til, hvordan man talte om andre, men pludselig får en politik på arbejdspladsen om at "bøsse" eller "hysteriske kælling" ikke længere skal bruges til at joke med, kan det opleves som om, man skal udøve selvcensur, og som om "ytringsfriheden" bliver skærpet.

#### Konsekvensen

- Ved at smide "politisk korrekthed" ind i en samtale kan personer "legitimere" deres egen hensynsløshed, og lukke deres samtalepartner ned. Det får medkursisten til at fremstå som en regelrytter og som en, der kunstigt har brug for at fremstå "god", ved at sige det "politiske korrekte".
- Det får handlemuligheder mod seksuel chikane til at fremstå hysteriske, utroværdige og useriøse.
- Det skaber et ukonstruktivt diskussionsrum, hvor status quo opretholdes.

#### Hvad kan du gøre

- Spørg personen, der bruger "politisk korrekthed", hvad personer mener, der ligger i begrebet?
- Spørg kursisterne om "politiske korrekte" argumenter altid er håbløse eller ubrugelige? Det er f.eks. politisk korrekt at gå ind for den danske model, så betyder det, at det så er forkert? Det er også politisk korrekt ikke at gå ind for dødsstraf, er det så forkert?
- Udfordre antagelserne ved at spørge ind til, om ikke det er okay, at man tager hensyn og behandler andre med respekt?
- Hav en snak med kursisterne om, hvordan de definerer respekt og ytringsfrihed

## 4. DJÆVLENS ADVOKAT

### Udfordring

Djævlens advokat ("Rasmus Modsæt") er, når en person i en drøftelse i undervisningen, tager det modsatrettede synspunkt og indtager de modsatrettede holdninger ved kun at stille kritiske spørgsmål til ligestilling, uden at ville lære noget nyt og ændre noget. Der tages synspunktet, at den nuværende situation er "naturlig", og alle ændringer er derfor forkerte.

### Konsekvens

- Fokus bliver på fremtidige skræmmescenarier eller på, at folk "bare" skal lære at sige nej – snakken om, hvad vi i fællesskab kan gøre i praksis for aktivt at modarbejde seksuel chikane, udebliver.
- Det tager energi fra underviseren/medkursisterne eller fra samtalen i plenum.
- Der opstår ikke drøftelser, som handler om udvikling, men kun en protest imod udvikling.

### Hvad kan du gøre

- Anerkend at kritik er godt at stille spørgsmål, og at vi ikke bare ukritisk skal godkende kulturændrende tiltag, bare for udviklingens skyld. Men fremhæv at kritikken skal være saglig og valid, samt at der historisk set altid har været udvikling – f.eks. da kvinder fik stemmeret.
- Diskuter hvilke følelser, der bringes i spil og hvorfor. Perspektivér skrækscenarierne, der fremstilles.
- Fasthold at vi bliver nødt til at tage fat i de reelle problematikker vi har nu, og ikke de forudsete, forestillede, usandsynlige og meget søgte problematikker, der *måske* kan komme om 20 år.
- Nogle af de kritiske røster skal selvfølgelig tages seriøst, og det er nogle gange svært at sige om folk reelt set er nysgerrige, gerne vil lære noget eller se tingene fra et andet perspektiv.



## 5. JAQING OFF

### Udfordring

JAQing-off (just-asking-questions) "Jeg spørger jo bare" er, når folk fyrer mange spørgsmål af, og så snart de er besvaret, stiller nye kritiske spørgsmål. Ofte er spørgsmålene omkring basisviden – viden, som personen selv kan finde frem til via en hurtig google søgning – eller spørgsmål som er irrelevante for sagen. Personen vil holde fast i deres berettigelse til at få svar, og at de er oprigtige i deres søgen på viden, og at du som underviser og fortaler for at arbejde forebyggende med seksuel chikane, har ansvaret for at svare på ALLE spørgsmål.

### Konsekvenser

- Formålet er at opbruge underviserens tålmodighed, fokus og energi. Konsekvensen er, at underviserens troværdighed svækkes. Når du som underviser stopper strømmen af spørgsmål og afbryder "legen", indtager JAQing off-personen en offerposition og siger f.eks.: *"Jamen, det er jo dig der gerne vil mindske seksuel chikane, så hvorfor vil du ikke svare på alle mine 'vigtige' spørgsmål – ellers lærer jeg det jo aldrig – og hvis du vil have mig med på dit 'hold', så skal du overbevise mig"* – indforstået, at det er underviserens skyld, hvis kursisten ikke lærer noget og emnet ikke behandles seriøst. Det underminerer dine planlagte oplæg og aktiviteter, der jo er vurderet til at give den viden og indsigt, deltagerne skal bruge til at arbejde aktivt med seksuel chikane.
- Det svækker fokus på at diskutere løsninger på problematikken omkring seksuel chikane.
- Det tager gejsten og motivationen fra underviser/medkursister.
- Det kan få underviseren til at fremstå som utroværdig og uligevægtig, hvis vedkommende ikke vil blive ved med at svare på spørgsmål.



### Hvad kan du gøre

- Bed "JAQing off -personen" om at skrive spørgsmål ned, og gem det til et specifikt tidspunkt, hvor der tages en runde med spørgsmål. Det er en balance, for selvfølgelig skal der svares på spørgsmål. Vurder i situationen, hvad der er bæredygtigt for undervisningen.
- Du kan også henvise til undersøgelser og materialer, hvor personen/deltagere selv kan dykke videre ned i viden om emnet. Forklar, at der desværre ikke er tid til at inddrage alt i undervisningen, men at de har mulighed for selv at finde mere viden, og at du gerne vil hjælpe med relevante kilder. F.eks. findes nogle af de oftest stillede spørgsmål om ligestilling her: [http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/25-sporgsmak-og-svar-om-ligestilling/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/25-sporgsmak-og-svar-om-ligestilling/)
- Hold fast i, at det er gode spørgsmål, men at hvis I skal nå videre, så kan I ikke blive ved med at diskutere relevans og validitet m.v., når præmissen for undervisningen er, at seksuel chikane ER et udbredt problem, og at det SKAL forebygges og modarbejdes.



"Jeg spørger  
jo bare"

## 6. KRÆNKELSES PARATHED

### Udfordring

Krænkellesparat dækker over to forståelser.

Den første er, når man kalder den anden krænkellesparat for at underminere vedkommendes troværdighed – underforstået, de er hysteriske, sarte, nærtagende, overfølsomme, ude af proportioner og ude på at blive krænket bare for at blive krænket. Man undgår dermed at skulle argumentere for egne synspunkter og afvæbner samtidig debatmodstanderen.

Den anden forståelse er, når folk, bliver krænket over, at andre er krænket over noget. Hvis nogen siger *"Jeg synes det er ubehageligt, at mine kollegaer laver jokes med seksuelt indhold"* og en anden så siger *"Det kan du da ikke blive krænket over, du kan jo bare ignorere det!"*, mens vedkommende selv tydeligvis er krænket over, at den anden sætter grænser.

### Konsekvens

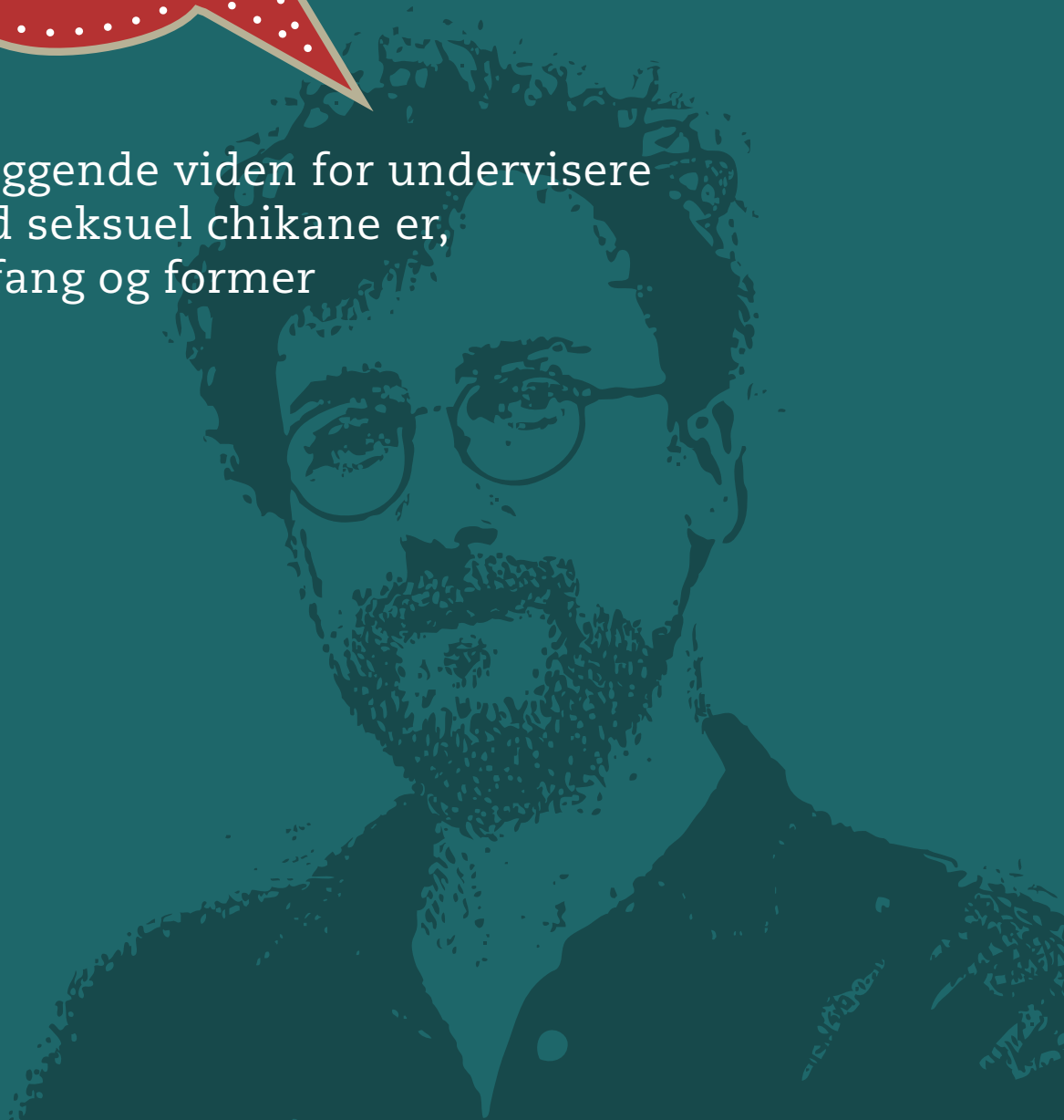
- Det lukker debatmodstanderen ned ved at få vedkommende til at fremstå som irrationel, overfølsom, skinger, hysterisk, utroværdig, illegitim m.v.
- Det er en magtteknik, som giver afsenderen fripas.
- Det opretholder status quo.
- Det er ikke befordrende for læring og nye erkendelser.

### Hvad kan du gøre

- Spørg ind til, hvad der menes med krænkellesparat. Få folk til at argumentere for deres holdning.
- Spørg ind til, hvordan vedkommende kan definere andres grænser – på baggrund af vedkommende egne grænser.
- Tag en snak om, hvordan det "ødelægger" en diskussion, når folk bruger begreber, som er negativt ladede, og som ikke reelt set er et argument i sig selv.

# Del II.

Grundlæggende viden for undervisere  
om, hvad seksuel chikane er,  
dets omfang og former



## HVAD ER SEKSUEL CHIKANE?

Der er ofte mange forskellige opfattelser af, hvad seksuel chikane egentlig er, og hvad det *ikke* er. Det kan være svært at præcisere, hvilket også har gjort sig gældende i tidligere studier af seksuel chikane, for hvordan definerer man seksuel chikane? Skal der være en forskel i status og magtforhold mellem den krænkede og krænkeren? Og er det kun kvinder, der kan være ofre for seksuel chikane?

Hvad der opleves som seksuel chikane er et spørgsmål om egne grænser, arbejdskultur og humor – hvilket jo varierer fra person til person og fra arbejdsplads til arbejdsplads. Grænser er subjektive, men mange har alligevel en holdning til, hvor de fælles grænser burde gå. Men forskellige forståelser af hvad, der anses som seksuelt krænkende, kan desværre føre til meget grove sager – og derfor er det vigtigt at tage en fælles snak om, hvor medarbejdernes forskellige grænser er, og så finde et fælles leje. Lovgivningen er ret tydelig på området, men alligevel bliver det oftest til en debat.

## DEFINITION

### Ligebehandlingsloven definerer:

*§ 1. Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.*

### Seksuel chikane:

*§ 1. stk. 6. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke verbal, 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.*

### Det nye i lovgivningen (1.1.2019) er følgende:

- Det er oplevelsen, der er central, ikke krænkerens intention.
- Krænkelsen behøver ikke foregå flere gange, for at noget defineres som seksuel chikane.
- Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et chikanefrit miljø. (Tidligere var der kun ansvar for at håndtere hændelser, ikke at forebygge).
- En "fri omgangstone" kan ikke længere bruges i vurderingen af sager om seksuel chikane. Det betyder, at en seksualiseret omgangstone på en arbejdsplads, ikke kan undskylde, hvis nogen føler sig seksuel chikaneret.

## Defineres af oplevelsen

Ligebehandlingsloven slår fast, at der er tale om seksuel chikane, hvis man *oplever* en adfærd som seksuel chikane. Det er derfor den enkelte person, der udsættes for seksuel chikane, som definerer, om noget føles grænseoverskridende. Det er helt afgørende at forstå, at det, der *opleves* som seksuel chikane, *er* seksuel chikane. Det er helt almindeligt, at kursister ikke har forstået eller ved det.

Hvor efterlader denne subjektive grænse os? Mange vil protestere og sige: *"Jamen så kan alle handlinger potentielt være seksuel chikane. Nu kan man jo ikke sige eller gøre noget mere"*. Jo, det kan man. Men det er rigtigt, at hvis man gerne vil sige eller gøre noget med seksuelle undertoner, så skal man tænke sig om en ekstra gang, hvis man vil være på den sikre side på en professionel arbejdsplads. Og at skulle tænke sig om og være opmærksomme på andres signaler og grænser – det kan der ikke være meget galt i. Det burde vi alle være støtте op om.

## HVEM UDSÆTTES FOR SEKSUEL CHIKANE?

Selvom alle uanset køn, alder, udseende og position kan blive udsat for seksuel chikane, så er der nogle tendenser, der går igen i forskellige undersøgelser.

### LGBT+ personer

Fra dansk forskning ved vi, at LGBT+ personer er ekstra udsatte i forhold til seksuel chikane. Dette stemmer godt overens med en engelsk undersøgelse fra 2019, der konkluderer det samme. Fordi LGBT+ personer falder uden for normen, så er det stadig normaliseret at spørge ind til deres sexliv, privatliv eller datingliv med undskyldninger som: *"Jeg prøver jo bare at forstå, og det er vel okay at være nysgerrig!?"*.

### Yngre mænd og kvinder

Både yngre kvinder og yngre mænd er mere udsat end ældre. De sager, der ender ved retslige instanser, er primært unge kvinder. Ligeledes kan vi se, at kvinder især er udsat for seksuel chikane, hvor arbejdspladsen i overvejende grad udgøres af mænd.

### Kvindelige ledere

Nyere international forskning fra 2019 viser, at kvindelige ledere med ansvar for mandlige medarbejdere har 30-100 % større risiko for at blive udsat for seksuel chikane end kvindelige medarbejdere. Hvis kvinderne siger fra, så skader det deres karriere. Undersøgelser peger på, at dette kan være en måde, bevidst eller ubevidst, for mandlige underordnede at tage magten "tilbage" fra kvindelige ledere.

### **Personer med etnisk minoritetsbaggrund**

Der er et stort mørketal og endnu mindre forskning på området omkring seksuel chikane og personer med etnisk minoritetsbaggrund på de danske arbejdspladser. Dog kan fagfolk, der arbejder med ansatte med etnisk minoritetsbaggrund i fagforeninger samt den generelle viden om, at denne gruppe i forvejen er særligt udsat i samfundet, med stor sandsynlighed sige, at disse personer også er ekstra udsat for seksuel chikane om end i andre former. Der synes at være en forskel på, om kvinder kommer fra de tidligere østeuropæiske lande, eller om kvinderne er muslimer og bærer tørklæde. Der er studier, der tyder på, at østeuropæiske kvinder betragtes som "tilgængelige", også seksuelt, mens der er en vis angst overfor at seksualisere muslimske kvinder. Özlem Cekic har fortalt, at da en etnisk dansk mand engang sagde noget sexistisk til hende, og hun sagde, at dette brød hun sig ikke om, var svaret: *"Det må du undskylde, jeg tænkte ikke lige på at du var muslim"*. Og som Özlem sagde: *"Jeg vil da heller ikke ønske, at du taler sådan til mine kvindelige etnisk danske medsøstre!"*

### **Usikre jobpositioner, uddannelseslængde & anciennitet**

Jobsikkerhed spiller også en stor rolle. Personer i usikre jobpositioner såsom ufaglærte, praktikanter, elever, studentermedhjælpere, lærlinge, vikarer, projekt- og nyansatte er særligt udsatte. Der er meget på spil for disse grupper, og derfor kan det være meget svært at sige fra i situationer, der omhandler fremtidige job og økonomisk sikring. Mange af de grove historier er elever, lærlinge og praktikanter. F.eks. Sofie Lindes historie fra Zulu Awards 2020.

### **Mænd**

Her varierer forskningsresultater meget grundet forskellige måder at måle seksuel chikane på. En norsk undersøgelse fra 2010 viser, at ca. 18% mænd oplever seksuel chikane indenfor de seneste 6 måneder på deres arbejdsplads mod cirka 20% kvinder. Den viser, at det er forskellige former for seksuel chikane, hvor de konkluderer at den seksuelle chikane, kvinder udsættes for, er af grovere karakter. En dansk undersøgelse fra 2019 viser, at i aldersgruppen 18-29 oplever både mænd og kvinder lige meget seksuel chikane, og undersøgelsen viser også, at det er forskellige former for seksuel chikane, kønnene udsættes for. Disse undersøgelser tager ikke højde for seksualitet, og derfor kan vi ikke sige noget om, hvorvidt de udsatte er heteroseksuelle, homoseksuelle, biseksuelle m.m., eller om krænkerne er mænd eller kvinder. Et studie fra 2019 af 62.000 danskere viser dog, at homoseksuelle mænd er markant mere udsat end heteroseksuelle, mens biseksuelle kun er en smule mere udsatte end heteroseksuelle.

Overordnet peger de fleste undersøgelser på, at heteroseksuelle, ældre mænd er mindst udsat. MEN dette betyder ikke, at de ikke også oplever seksuel chikane. Stigmatiseringen her er stor grundet et tabu om, at mænd altid er interesserede i at have sex og snakke om sex – og det kan derfor have store psykiske konsekvenser for denne gruppe, hvis den seksuelle chikane og tabuet ikke kommer frem i lyset og bliver behandlet. Den amerikanske skuespiller Terry Crews blev udsat for seksuel chikane af en mandlig Hollywood-agent, men sagde ikke fra grundet chok, frygt for fængsel og fremtidige jobmuligheder – først senere kom historien frem og blev af mange mødt med stereotype kommentarer om, at han som mand "bare" kunne sige fra. De senere år har mange fagforbund undersøgt omfanget. Der er en tydelig tendens til, at det især er kvinder, og især er yngre kvindelige medlemmer, der er udsat.





## INDIVIDUELLE KONSEKVENSER VED SEKSUEL CHIKANE

Det har både fysiske og psykiske konsekvenser at være i et fjendtligt miljø, som seksuel chikane hører ind under.

### Fysiske konsekvenser

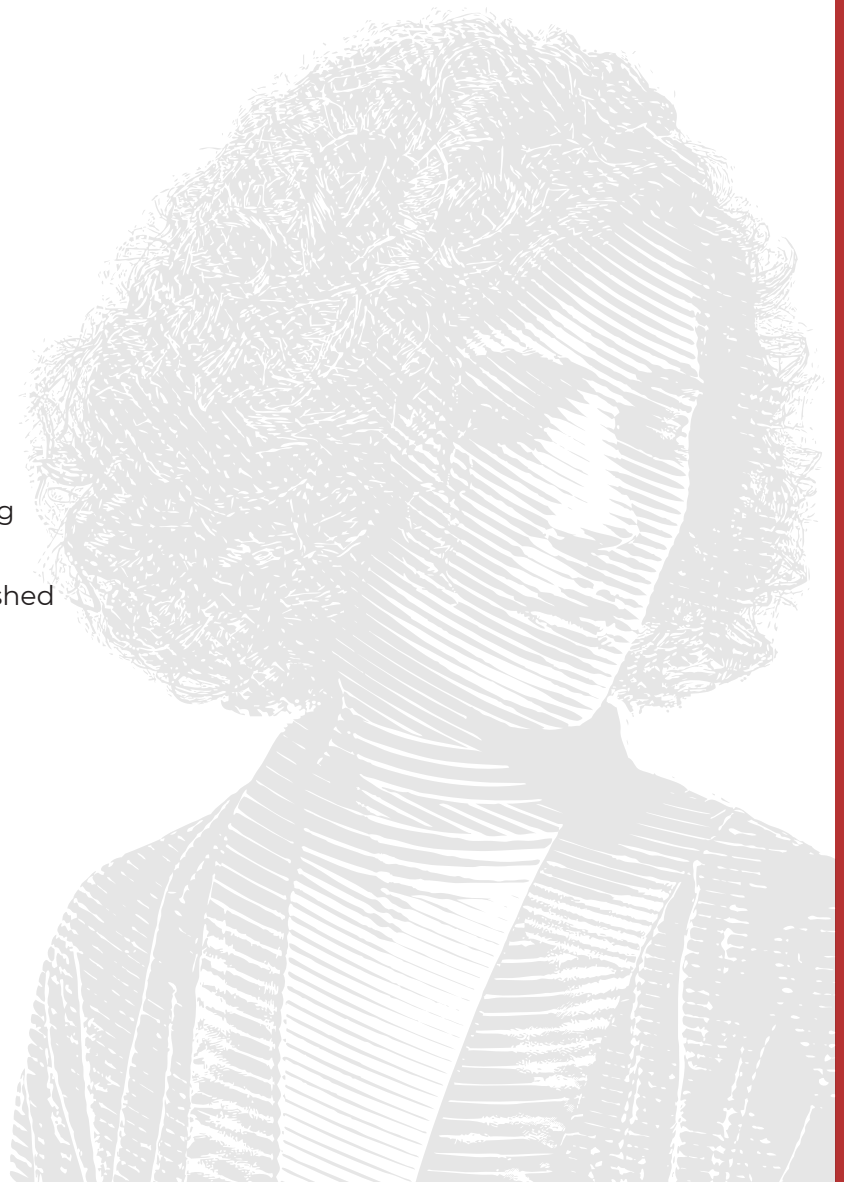
- ondt i maven
- fordøjelsesproblemer
- ondt i kroppen
- hovedpine
- kvalme
- uro og ængstelighed i kroppen
- besvimelser
- muskelsmerter
- anspændthed
- koncentrations- og hukommelsesbesvær
- søvnproblemer som urolig søvn, søvnløshed eller udmattelse og overdreven søvn
- koldsved
- hjertebanken
- højt blodtryk

### Psykiske konsekvenser

- nedsat arbejdsglæde
- manglende motivation
- usikkerhed og nervøsitet
- fortvivlelse
- apati
- konstant grubleri og bekymring om arbejdet
- følelse af ydmygelse/magtesløshed
- angst
- stress
- depression
- PTSD

### Adfærdsmæssige konsekvenser

- Man trækker sig fra de sociale arrangementer
- Man isolerer sig
- Man ændrer sit udseende
- Man er mere aggressiv/irritabel
- Højere sygefravær
- Passivitet
- Nedsat arbejdsevne
- Man ønsker at forlade en arbejdsplads, man før har været rigtig glad for.



## Kollektive effekter ved seksuel chikane

Det kan have både fysiske og psykiske konsekvenser at være i et miljø, hvor man overværer at ens kollegaer udsættes for seksuel chikane. Det giver et dårligere arbejdsmiljø og utryghed blandt medarbejderne. Arbejdspladser med et utrygt arbejdsmiljø, hvor seksuel chikane flourer, vil give lavere trivsel til alle. Det betyder højere sygefravær og højere udskiftningsfrekvens af medarbejdere. Det er dyrt for arbejdsgivere, og det har store personlige omkostninger at være i sådan et miljø. Et meget seksualiseret arbejdsmiljø er hårdt for de fleste mennesker at færdes i, og personlige grænser kan blive overskredet gang på gang med undskyldninger om humor m.v..

## FORSKELLIGE FORMER FOR SEKSUEL CHIKANE

Der kan overordnet set skelnes mellem to 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 kulturen og tonen på arbejdspladsen, som kan være stødende overfor nogle medarbejdere – f.eks. hvis der er en seksualiserende, nedværdigende, hånende, fjendtligt og latterliggørende tone.

### De to typer af seksuel chikane kan komme til udtryk på disse tre måder

**Fysisk:** befamle, upassende uønskede berøringer, blotte sig, lave seksuelle bevægelser mod én, stirre, blive trængt op i en krog, deling af dobbeltværelse på forretningsrejser m.m. Det kan f.eks. være uønskede kys fra en kollega eller chef, eller en borger/klient, der blotter sig, mens man udfører sit arbejde.

**Nonverbal:** plakater, billeder og videoer af seksuel karakter, fysiske eller digitale, som enten er 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, som bliver sendt rundt digitalt.

**Verbal:** snakke om sex, seksualitet, kommentere på udseende/tøj/krop/handlinger/valg med seksuelle undertoner, seksualiseret jokes, øgenavne med seksuel karakter, seksuelle lyde som upassende at stønne til nogen samt påtrængende invitationer til dates, samkvem, nedladende kommentarer til ens køn, seksualitet m.m., rygter med seksuelle undertoner, bestikkelser eller trusler, der eksplicit eller underforstået forbinder arbejdsrelateret fordele/ulempen med seksuel adfærd.

Verbal seksuel chikane kan eksistere i mange former. Det kan f.eks. være kollegaer, som spørger ind til dit sexliv og dine sexpartnere efter en weekend eller en chef, der stønner og laver sexlyde, hver gang du er i nærheden af ham/hende.

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

## Forskellige chikanørpositioner

### Leder/arbejdsgiver

Hvis en medarbejder udsættes for seksuel chikane af en leder eller en arbejdsgiver kan det være ekstra belastende for offeret, da den ulige magtrelation mellem medarbejder og leder kan medvirke, at medarbejderen har svært ved at snakke højt om det eller sige fra, f.eks. af frygt for at miste sit job. Nogle undersøgelser viser, at for omkring 15% af personer, der har været udsat for seksuel chikane, var udøveren en leder eller arbejdsgiver.

Udover den formelle magtposition, der er i at være leder, kan der også være anden status på spil. F.eks. har 3F haft en sag, hvor en mandlig præst udøvede seksuel chikane overfor en kvindelig kirkegårdsgartner. Der kan i lederpositionen være særlige omstændigheder, der gør det sværere for den chikanerede at sige fra, f.eks. når lederen befinder sig indenfor felter, der er stor respekt og korrekthed om.

*"Jeg var udsat for sexchikane for mange år siden, da jeg var elev. Det har jeg aldrig fortalt nogen om. Det var min chef på min læreplads, der ikke helt kunne finde ud af, hvor grænserne gik. En dag, da vi sad i en bil sammen, væltede han pludselig ind over mig og ville kysse mig. Jeg gik totalt i panik og skyndte mig ud af bilen. [...] I dag kan jeg slet ikke forstå, at jeg ikke sagde noget. Hvis jeg var gået til den anden chef, havde han helt sikkert taget affære. Men jeg syntes, det var så pinligt, så jeg snakkede ikke med nogen om det."* Beate – medlem af HK.

### Kollega

I mange tilfælde kommer den seksuelle chikane fra en kollega. En undersøgelse fra 2019 viser, at i 55% af tilfældene med seksuel chikane, var krænkeren en kollega. Det er en stor andel, som understreger vigtigheden i at fokusere på og arbejde med kulturen på en arbejdsplads. Alle personer på en arbejdsplads bidrager til og skaber kulturen. Man kan ubevidst bidrage til en kultur, der fremmer seksuel chikane.

Seksuel chikane mellem kolleger kan f.eks. være kærlighedserklæringer, uønsket kys og kram og kommentarer om udseende, som f.eks. et FOA-medlem oplevede i 2014. Det kan også optræde som vittigheder med seksuelle undertoner, upassende blikke eller spørgsmål omkring privatliv og sexliv. Der er mange dynamikker på spil, når en kollega krænker en anden kollega. Det er derfor vigtigt, at TR/AMR har blik for episoder eller dynamikker, som kan føre til seksuel chikane.

Andre kollegaer kan være en stor ressource i kampen om et chikanefrit arbejdsmiljø. Som medarbejder har man et medansvar om at sige fra, hvis man oplever at ens kollega er udsat for seksuel chikane – eller noget, der måske er seksuel chikane. Der er mange måder at sige fra overfor seksuel chikane, og det er forskelligt fra person til person og fra situation til situation, hvordan der kan siges fra. Det kan være udsagn

som: "Det der kan altså godt være over grænsen. Synes du selv det var ok?" eller "husk at det er din kollega, du taler til". Hvis man som kollega involverer sig på denne måde, kan det i sig selv forebygge og bekæmpe seksuel chikane.

### **Kunde/borger**

I omsorgssektoren kan medarbejderne blive udsat for seksuel chikane fra en klient eller borger. Denne type af seksuel chikane kan have mange former. Det kan blandt andet være sjofle kommentarer, forelsket adfærd fra kunde/borger, fysiske tilnærmelser eller overgreb. Uanset om handlingen er bevidst eller ubevidst fra kunde/borger, så kan det stadig have negative konsekvenser for medarbejderens mentale helbred, og derfor skal alle tilfælde tages alvorligt. Når det handler om seksuel chikane mellem kunde/borger og medarbejder, så er der stadig tale om chikane i arbejdsregi, og det skal derfor tages alvorligt af arbejdspladsen. En undersøgelse fra FOA viser, at hver fjerde social- og sundhedsmedarbejder har været udsat for seksuel chikane fra en borger. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på denne type chikane.

Omsorgsmedarbejdere er hyppigere udsat for seksuel chikane fra kunde/borgere, muligvis fordi de har en tæt relation til borgere/klienter, både fysisk og psykisk. Et europæisk studie viser også, hvordan denne form for seksuel chikane hyppigt finder sted i transportbranchen. Det er altså væsentligt at være opmærksom på denne form for seksuel chikane på arbejdspladser, hvor der er kontakt mellem medarbejder og kunde/borger.

Det gør sig også gældende i service, hotel og restaurationsbranchen, der ofte har en kultur med en hård tone, stor udskiftning af ansatte og gæster/kunder, der får lov til at opføre sig upassende. Det er også brancher, hvor alkohol er en del af arbejdsmiljøet.

### **Partnervold**

En undersøgelse fra 2018 påpeger, at inden for det seneste år har omkring 2,5 % af den danske befolkning mellem 16-64 år, været udsat for psykisk partnervold og lidt over 1 % af befolkningen været udsat for fysisk partnervold. Rigtig mange af disse mænd og kvinder er en del af arbejdsmarkedet, og derfor spiller arbejdspladsen også en rolle i at bryde med volden. Kollegaer, ledere og TR/AMR kan alle hjælpe med at nedbryde tabuet og stigmatiseringen omkring partnervold ved at tale med den udsatte, støtte vedkommende i at opsøge hjælp og skabe rammer for, at det er muligt at slippe ud af volden. På den måde øges chancerne for, at den udsatte fortsat er i stand til at passe sit arbejde.

## OMFANGET AF SEKSUEL CHIKANE

### Nationalt

Der er foretaget flere undersøgelser af seksuel chikane og seksuelt krænkende adfærd de seneste par år. Da seksuel chikane først rigtigt er kommet på den politiske dagsorden efter #metoo, mangler der stadig forskning på området. Interviews med forskellige fagforeninger og eksperter på området fortæller, at mange sager forliges, uden at der laves officielle registrering på disse. Der er derfor et STORT mørketal.

I følgende punkter ridses nogle af resultaterne op fra forskellige danske undersøgelser.

- Forskellige nationale undersøgelser viser, at et sted mellem 5-20 % af alle lønmodtagere, har været udsat for seksuel chikane.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø undersøgelse fra 2018 viser, at når der spørges direkte ind til om en lønmodtager har oplevet seksuel chikane indenfor de seneste 12 måneder, er det under 4% procent af lønmodtagerne, der svarer ja.
- Projekt Sexus rapport fra 2019 viser, at gennemsnitligt 13,3% af danskerne har oplevet seksuel chikane på deres arbejdsplads i løbet af den tid, de har været på arbejdsmarkedet. Hos mænd er der 6,3% og kvinder 20,3%.
- En rapport fra FH fra 2019 viser, at når mænd og kvinder bliver spurgt direkte, om de har været udsat for seksuel chikane på nuværende eller tidligere arbejdsplads, svarer 10% kvinder ja og 5% mænd ja. Når der spørges ind til hændelser, der hører ind under seksuel chikane, er tallet 34% for kvinder og 25% for mænd. I aldersgruppen 18-29 år er dette tal 46% for kvinder og 48% for mænd.
- En undersøgelse fra 2020 foretaget blandt 3F's AMR viste, at på 7/10 3F arbejdspladser havde AMR oplevet episoder med seksuel chikane. Seksuel chikane er reglen, ikke undtagelsen. 11% svarede ja til, at der havde været en sag om seksuel chikane på deres arbejdsplads. Uønsket berøring var et stort problem i særligt to grupper: I hotel og restaurationsbranchen svarede 24 % og i Den Grønne Gruppe svarede 38 % af kvinderne, at nogen var blevet udsat for uønsket berøring. Humor med seksuelle undertoner var generelt det største problem, hvilket 35 % af AMR svarede, de havde oplevet på deres arbejdsplads. På hele 40 % af arbejdspladserne svarede AMR, at ledelsen ikke gjorde noget aktivt for at fjerne/begrænse seksuel chikane.
- HK estimerede at ud af cirka 1000-1400 sager om året, blev 70 % forliget hos dem i 2011.
- Siden 1989 til 2018 har der gennemsnitligt kun været 2-3 sager i retten om året.
- En undersøgelse fra 2016 foretaget blandt HK's medlemmer viste 26,4% af medlemmerne havde oplevet en eller flere seksuelle krænkelse indenfor de seneste 12 måneder. I undersøgelsen fremlægges det også at forskning peger på at kun mellem 5-30 % af alle, der har været udsat for seksuel chikane, anmelder eller indgiver en klage over det.

- En anden undersøgelse fra HK/privat fra 2018 viser, at 17 % af kvinder og 6 % af mænd har på et tidspunkt i deres arbejdsliv oplevet uønsket seksuelle tilnærmelser, og ud af disse kom 46% fra en kollega og 43% fra en chef.
- Af FOAs medlemmer har 17% været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen i 2017. I social og sundhedssektoren er tallet 25%, og de angiver at 95% af chikanen kom fra en borger/patient.
- I 3F viser en undersøgelse fra 2014, at 20 procent af kvindelige medlemmer oplever seksuel chikane.
- En undersøgelse fra Institut for Menneskerettigheder fra 2019 viser, at elever i hotel- og restaurationsbranchen er meget udsatte for seksuel chikane. 37% har oplevet uønskede tilnærmelser eller krænkelser på deres praktikplads. De kvindelige elever er mere udsat end de mandlige. 46% opfatter ikke det, som de har været udsat for, som værende seksuel chikane. Gennemsnitligt har 20 % af alle elever været udsat for seksuel chikane. I 72% af tilfældene er det en kollega, i 40% en kunde og i 34% en chef. I 82 % af krænkelserne er det en mandlig udøver, dvs. at både mandlige og kvindelige elever chikaneres primært af mænd.
- Dansk Sygeplejeråds undersøgelse fra 2015 viser, at 16% af sygeplejerskerne har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed indenfor 12 måneder. 84% af den uønskede opmærksom kommer fra borgere/patienter.
- En undersøgelse lavet blandt PROSAs medlemmer fra 2020 viste, at både på danske IT-uddannelser og på IT-arbejdspladser er chikane og krænkelser hverdagskost både for mænd og kvinder. På IT-arbejdspladserne har 17,4% af kvinder og 4,9% af mænd været udsat for en eller flere krænkelser indenfor de seneste 12 måneder. I aldersgruppen 18-34 år er det 31,5% kvinder og 5,8% af mænd, der har været udsat for krænkende adfærd. Der blev her undersøgt både seksuelle krænkelser og kønnede krænkelser (dvs. hvor tonen ikke er seksuel, men nedladende/ydmygende mod et bestemt køn).
- En rapport fra 2015 for Privat Service, Hotel og Restauration viser, at når der spørges ind til, om de har oplevet gæster optræde på en måde, som de opfatter som seksuel chikane, så har 24% af alle ansatte oplevet det. 27% af de kvindelige ansatte har været udsat for seksuel chikane og 19% mænd.
- Rapporten *Seksuelle krænkelser mod kvinder i den danske handelsflåde* fra 2015 konkluderede, at 37% af kvinder, som arbejder på havet, er blevet udsat for seksuelle krænkelser indenfor de sidste 12 måneder, og at 78% er blevet udsat for seksuelle krænkelser i løbet af deres maritime arbejdsliv.

## Opsamling

Selvom tallene svinger meget, er der alligevel nogle tendenser, der går igen i forskellige undersøgelser. En af grundene til, at tallene svinger er, at man ved, at måde der spørges på i undersøgelser, har en stor betydning for, hvilke svar man får. Spørger man f.eks. direkte: *"Har du været udsat for seksuel chikane?"* vil man få en meget lavere andel, der svarer "ja", end hvis man f.eks. spørger: *"Har du oplevet at få uønskede, seksuelle kommentarer/at blive udsat for uønsket berøring?"*, så vil andelen, der svarer "ja" være højere. Dette handler om, at mange ikke ser sig selv som et "offer for seksuel chikane", og at det ubehagelige, de har oplevet, af de fleste ikke bliver registreret som "seksuel chikane", men i stedet bliver registreret som en ubehagelig, seksualiseret oplevelse.

Mange af undersøgelserne tager ikke højde for seksualitet, hvem krænkeren var m.m. **Men samlet set tegner der sig et billede af at seksuel chikane er MEGET udbredt.** Gruppen af unge omkring 18-34 år er de mest udsatte. Unge kvinder er særlig udsat, men unge mænd er også udsatte. Vi kan ikke sige noget om, hvor udbredt seksuel chikane er blandt medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund, da der ikke er undersøgelser på området. Vi ved dog fra personer, der beskæftiger sig med området, at det også her er udbredt, men der er et stort mørketal på området. Vi har enkelte undersøgelser, der peger på, at **LGBT+ personer** også er ekstra udsat. <https://www.unison.org.uk/motions/2019/lgbt-members/sexual-harassment-of-the-lgbt-workforce/>.

Undersøgelser viser bl.a., også at cirka 50% af unge mænd og kvinder har oplevet mindst én krænkende hændelse på deres nuværende eller tidligere arbejdsplads. Krænkelserne er dog forskellige for unge mænd og kvinder. Både mænd og kvinder rapporterer, at udøveren oftest er en mand, men det skal understreges, at kvinder også udøver seksuel chikane. I meget mandsdominerede brancher, hvor der arbejder kvinder, er der en højere procent af seksuel chikane end i brancher, hvor det er mere ligelig kønsfordeling.

## INTERNATIONALT OMFANG

Seksuel chikane er ikke kun et problem på bestemte arbejdspladser, men problemet er at finde på tværs af brancher, sektorer og lande. Problemet er rodfast i en bestemt kulturel opfattelse af personlige grænser, kønsroller og lovgivning. Og seksuel chikane er udbredt i hele verden.

Den internationale arbejdsorganisation (ILO) holdt i juni 2019 en konference om bl.a. vold og chikane på arbejdspladser. Her blev der vedtaget en konvention mod vold og chikane, der for første gang på globalt plan indebærer en anerkendelse af retten til et arbejdsliv fri fra vold og chikane, samt at vold og chikane på arbejdspladsen er et brud på menneskerettighederne.



WHO slog fast den 8. marts 2020, at der stadig er lang vej igen for ligestilling og udtalte på deres nyhedsforum, at især piger og kvinder stadig står overfor sociale, politiske og kulturelle barrierer for selv at kunne kontrollere deres seksualitet samt deres seksuelle og reproduktive sundhed. WHO slog også fast, at piger og kvinders beslutninger om egen krop ikke er fri for tvang, diskrimination og vold, hvis de er opstået i en kontekst af ulige magtbalance, skadelige kønsroller og uligheder.

Selvom seksuel chikane kan ramme alle, er det alligevel en meget kønnet praksis, hvor størstedelen af de udsatte er kvinder, og størstedelen af chikanørerne er mænd. Det anerkendes globalt, at der stadig er udprægede problemer med vold og seksuel chikane, der især rammer kvinder.

## **EU**

En undersøgelse af 74 nationale studier fra 11 europæiske lande viste, at mellem 17-81% af kvinder har været udsat for seksuel chikane på deres arbejdsplads. Tallene svingende så meget grundet forskellige måder at måle det på.

Den europæiske organisation, European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), undersøgte vold imod kvinder herunder seksuel chikane i EU i 2014. Tallene herfra bygger både på oplevelser i privat-, fritid- og arbejdsliv.

### **FRA undersøgelsen viser at:**

- 55% af europæiske kvinder havde oplevet minimum én form for seksuel krænkelse siden 15-årsalderen.
- 20% havde oplevet uønsket berøring, kram eller kys siden 15-års alderen. I 32% af disse tilfælde var krænkeren en kollega, en leder eller en kunde. 6% af kvinderne i undersøgelsen havde oplevet ovenstående type af seksuelle krænkelser mindst seks gange siden 15-års alderen.
- Omkring 75% af kvinder i lederstillingerne (professional capacity/in top management jobs) har oplevet seksuel chikane gennem deres tid på arbejdsmarkedet, og 25% havde oplevet det indenfor de seneste 12 måneder. Dette resultat stemmer godt overens med en ny international undersøgelse, der viser at kvinder i lederstillinger oplever 30-100% mere seksuel chikane end kvindelige medarbejdere. Og hvis de siger fra, så skader det karrieren, da de får et ry for at være besværlige og bliver forbigået ved kompetenceudvikling eller forfremmelser.
- Danmark ligger desværre i toppen på mange parametre, når det gælder omfanget af seksuel chikane af kvinder. Når kvinderne i EU bliver spurgt om hændelser med 11 forskellige seksuelle krænkelser de seneste 12 måneder, har 37% af danske kvinder oplevet dette og tager desværre 1. pladsen i Europa. 26% af danske kvinder har oplevet en af de seks mest seriøse former for seksuel chikane indenfor de seneste 12 måneder og tager også her 1. pladsen. I aldersgruppen 18-29 år har 69% i Danmark oplevet seksuel chikane siden 15-årsalderen og 53% indenfor 12 måneder – begge indtager 1. pladsen i EU.



- Når der spørges til seksuelle krænkelser siden 15-årsalderen ligger danske kvinder på 2. pladsen med 80% og Sverige 1. pladsen med 81%. Til sammenligning har kun 19% af Bulgariens kvinder oplevet seksuel chikane siden 15-årsalderen.
- FRA-undersøgelsen viser også, at ud af alle de kvinder, der havde oplevet mindst en alvorlig hændelse med seksuel chikane siden 15-årsalderen, holdt 35% det for sig selv. Og af de resterende 65% fortalte:
  - 66% det til en ven/familiemedlem/partner
  - 6% til en kollega
  - 4% til en leder/arbejdsgiver
  - 4% til politiet
  - 0.1% til en advokat
  - 0.1% til en fagbevægelse



## EN SEKSUELT KRÆNKENDE KULTUR

### Konsekvensløshed

Det er ikke en menneskeret at sige lige præcis, hvad man har lyst til uden konsekvenser – særligt ikke på en arbejdsplads. Derfor bør vi se på kulturændringer i lyset af, at alle reelt får de rettigheder, som de hele tiden har haft ret til. Nemlig en beskyttelse mod ydmygende og nedværdigende kommentarer og adfærd på arbejdspladsen. Det handler om respekt, professionalisme og om at blive behandlet som et menneske.

### Vi er alle født lige? Mænds usynlige kvoter

Antagelsen er, at alle har lige muligheder i dag, og derfor opleves kvoter, der f.eks. tager hensyn til kvinder, af flere som rettigheder og politikker, der giver en "tyvstart". Men det er ikke mange, der har øje for alle de usynlige "tyvstarte" og "forlommer", som vores kultur har givet mænd helt automatisk. De fleste tror ikke på, at andre oplever diskrimination på baggrund af kønsidentitet, seksualitet, etnicitet m.v. i en så stor grad, at det påvirker folks livsmuligheder.

Den forurettethed, der eksisterer, når det hælder kønskvoter, bunder også i en tro på, at det er et nulsumsspil – at hvis f.eks. kvinder får nogle (menneske) rettigheder, så betyder det, at der bliver taget noget fra mænd, som de er berettiget til, nemlig retten til at gøre og sige, hvad de har lyst til uden store konsekvenser og kritik.

### Seksuel chikane er stadig tabu

Selvom der i de seneste par år, er kommet meget mere fokus på emnet seksuel chikane, så er det stadig meget tabuiseret, fordi seksuel chikane er forbundet med følelser af skyld og skam. Både ude på arbejdspladserne, i offentligheden og i online-sfæren bliver personer, der står frem med deres oplevelser, latterliggjort og hånet, og omfanget af problemer bliver negligeret og minimeret. Derfor bliver seksuel chikane gang på gang usynliggjort som et overordnet problem i måden, vi har organiseret vores kultur, arbejdsmiljø og omgangstone på.

I stedet for, at den krænkende skal lære om respekt, professionel adfærd og at læse andres signaler, så betyder tabuiseringen ofte, at det bliver ofrets ansvar at sige fra. Dette kaldes også victimblaming.

### Victimblaming og just-world-bias

Offerskyld er et produkt af et **just-world-bias** eller på dansk "retfærdig-verden-bias". Det er vores forestilling og antagelse om, at vi lever i en retfærdig verden, og at hvis vi ser uskyldige personer blive krænkede uden at have "fortjent" det, så strider det imod vores verdenssyn. Så for at mindske ubehaget og truslen mod vores verdensbillede, giver vi offeret en del af skylden, så vores forståelse af verden som retfærdig

kan opretholdes. Og hvis alle andre kan blive udsat for ubehagelige ting, som de ikke har gjort noget for at "fortjene", så betyder det, at vi også kan blive udsat for noget. Vi mister således illusionen om, at vi selv har kontrollen over, hvad der overgår os i livet. Hvis vi kan sige til os selv i hverdagen, at kun dårlige ting overgår folk, der fortjener det, så kan vi føle os trygge. Derfor er der en stor tendens til at finde fejl hos offeret, og at fokusere på, hvad offeret kunne have gjort anderledes.

### "Du kan jo bare sige fra"

Den seksuelle chikane sætter oftest den krænkede i en spændetrøje med mundkurv på. Vi ved, det kan have store konsekvenser for den udsatte at sige fra alt efter chikanørens position, kulturen på arbejdspladsen, samt hvad lederen/arbejdsgiveren har sat af rammer og regler. I nogle tilfælde, hvor den krænkede siger fra, bliver dette ignoreret eller i værste tilfælde sanktioneret socialt, arbejdsmæssigt eller økonomisk.

Vi ved også, at mange ikke er bevidste om, at det, de har været udsat for på deres arbejdsplads, er seksuel chikane. Dette kan skyldes, at der ikke er klare retningslinjer fra arbejdsgiveren, og at det ikke er noget, man taler om. Det er først lang tid efter, at folk erkender, at det var seksuel chikane, og at det ikke var selvforskyldt. Ofte bliver det opdaget sent, når den forurettede er blevet sygemeldt, har skiftet arbejdsplads eller branche.

## FLIRT PÅ JOBBET

En del danskere finder deres kærester og partner på jobbet. En flirt på jobbet er ikke forbudt, men der skal trædes varsomt, så ingen får deres grænser overskredet. Pointer er, at flirt skal være ØNSKET fra begge parter side. Dette gælder også andre kollegaers grænser, hvis de skal overvære to kollegaer indlede et forhold. En flirt adskiller sig ved, at der skal to til det, hvor seksuel chikane kun kræver en person. Flirt er baseret på samtykke, seksuel chikane er baseret på overskridelser af grænser.

### Intentionen er ikke interessant eller relevant

I rigtig manges menneskers øjne, kan en persons adfærd undskyldes med, at personen ikke havde onde intentioner. Problemet med dette er, at uanset hvilke intentioner en person har, så kan den forurettede person ikke bruge gode og velmenende intentioner til noget – adfærden kan stadig være grænseoverskridende og påvirke på en negativ måde. Det er altså ligegyldigt om "*Det er bare for sjov*" eller "*Det var bare et kompliment*". De fleste mennesker har gode intentioner, eller neutrale intentioner i alle deres handlinger. Det er de færreste mennesker, der har onde intentioner. Men uanset om vores intentioner er gode eller neutrale, så kan vi stadig komme til at påvirke andre på en negativ måde med vores kommentarer, jokes eller adfærd.

Der er også mange "gode" intentioner bag at give en kollega et kompliment omkring deres tøj, krop eller udseende. Meget få mennesker tænker "*Nu vil jeg gøre*

*min kollega ubehageligt til mode ved at sige, at vedkommende har en dejlig krop eller ser lækker ud i dag".* Men selvom ens kompliment kommer fra et ønske om at gøre ens kollega opmærksom på, at man synes godt om dem, eller vil gøre dem glade ved at sige noget "positivt" om deres udseende, så kan det for kollegaen opleves som meget grænseoverskridende.

## MAGT OG HIERARKI

### Mænd er det stærke køn, kvinder det svage

Mænd er historisk set blevet anset som det stærke, intellektuelle, rationelle væsen og kvinder som det omsorgsfulde, følelsesladede, smukke og mindre intellektuelle. Indtil kvinder fik stemmeret og kom på arbejdsmarkedet, var det i høj grad mænd, der lavede lovgivning og indrettede samfundet. Selvom vi i dag har formel ligestilling i Danmark, har vi stadig nogle kulturelle praksisser, som er dybt rodfastet i os, og som ikke skaber reel ligestilling mellem kønnene. Danmark er rykket fra en 8. plads i 2006 til en 14 plads i 2020 i et ligestillingsindeks, der måler og rangerer ligestilling i 153 lande. Dette ses både i forhold til ligeløn, mangel på kvinder i ledelse og bestyrelser, samt lige barselsmuligheder for mænd og ulighed i levetid.

Vores kulturelle forventninger til mænd og kvinder er stadig langt hen ad vejen præget af flere årtusinders traditioner om, at mænd er øverst i hierarkiet og kvinder nederst. Selvom vi siger, at mænd og kvinder er lige, så er der stadig mange praksisser på de danske arbejdspladser, der privilegerer mænd. Mange ved slet ikke, at de har det, man kalder ubevidste bias – ubevidste fordomme omkring køn, der bliver til sociale praksisser, og som er så selvfølgeliggjorte, at vi ikke ved, at vi gør det. Et eksempel på en ubevidst bias kan være, når kvinder eller deres kompetencer konstant er objekt for nedværdigende eller seksualiserende sprog, men hvor denne praksis bliver skjult bag: *"Det er jo bare dansk humor, kan du ikke tage lidt ironi og sarkasme?"*.

Meget af den uformelle kønnede magt på de danske arbejdspladser består i, at mænds kompetencer og kvalifikationer ikke betvivles i samme grad som kvinders. Samtidig bliver der stadig i stor grad sat spørgsmålstegn ved kvinders oplevelser ift. om de ikke er for nærtagende, for fintfølende, for hysteriske, for sure eller bare svage, og derfor ikke kan tåle den grove, grænseoverskridende, ydmygende og mange gange seksualiserende tone. Kvinder anses for mindre troværdige, hvis de vil ændre noget. Mange steder har mænd stadig definitionsretten til at bestemme, hvad der er et "godt" psykisk arbejdsmiljø, og hvilket niveau humoren og jargonen skal ligge på – for deres grænser opleves som troværdige og som normen. Standarden for hvad, der er i orden og legitimt, bliver i høj grad sat af mænd. Især i de traditionelt maskuline brancher.

## Privilegier betyder ikke, at du aldrig er blevet behandlet dårligt

Når vi snakker om humor, seksuel chikane og forskellige grænser, så kommer vores privilegier i spil. Både de synlige og usynlige. Når man taler om på privilegier samt hvem der har privilegier, misforstår mange budskabet, idet de tror, at hvis man har privilegier, så betyder det, at man ikke oplever udfordringer eller modgang i livet. Mange tror, at hvis de er privilegerede i ft. andre grupper, så har de ikke noget at slås med. Men privilegier handler ikke om, at man nødvendigvis opnår bedre ting end andre eller at ens tilværelse har været legende let – det betyder bare, at hvis man f.eks. er en hvid, heteroseksuel mand, så går igennem livet *uden* at skulle bekymre sig om at blive diskrimineret på baggrund af bl.a. kategorier som etnicitet, seksualitet og køn m.v. Ud over de udfordringer og modgange, vi alle – privilegerede eller ej – oplever, så skal en minoritetsetnisk person eller en transkønnet person *yderligere* tackle og forholde sig til at blive diskrimineret på baggrund af etnicitet og kønsidentitet.

Det er f.eks. et privilegie, at mænd som udgangspunkt anses som mere troværdige, fornuftige og rationelle end kvinder. At have øje for disse oftest usynlige privilegier er meget relevant, når der snakkes om ligestillingsrelaterede problematikker – for det er ganske enkelt svært for en hvid, heteroseksuel mand, der selv har nok at slås med i hverdagen, at forstå, at han skulle være særligt privilegeret sammenlignet med en sort, lesbisk kvinde. Vi er alle "blinde" overfor de privilegier, der hører til vores egen kategori.

## STEREOTYPER SOM SELVOPFYLDENDE PROFETIER

Stereotyper forenkler sociale kategorier og er unuancerede. Stereotyper reproduces i vores kultur gennem tv, radio, sociale medier, nyhedskilder osv. Vi bruger stereotyper så meget, at de til sidst bliver selvopfyldende profetier og bliver anset som en sandhed.

Hvis en forælder siger til sin søn *"Du skal da ikke være frisør, det er kun for tøser"*, *"Du skal da ikke gå til ridning, men til fodbold som de andre drenge!"* eller siger til sin datter *"Du er så omsorgsfuld og god til mennesker"*, så bliver disse budskaber indlejret i os, og kommer til at udgøre de "briller", vi ser vores tilværelse i gennem. De former de betingelser, vores psyke arbejder ud fra. Og det bliver naturliggjort, at mænd laver traditionelt maskuline aktiviteter, og at kvinder laver traditionelt feminine aktiviteter. Her er eksempler på stereotyper fra hverdagen, som mange af os ubevidst tænker og siger:

- Kvinder er dårlige til computer, håndværk og fysisk hårdt arbejde
- Kvinder elsker komplimenter om deres udseende (uanset afsender)
- Mænd er dårlige til multitasking
- Mænd er dårlige til omsorgsarbejde
- Mænd kan ikke finde ud af at snakke om følelser
- Mænd har altid lyst til sex
- Kvinder er gode til børn og forhold
- Mænd er gode til at klare ting selv
- Kvinder er oversensitive og irrationelle
- Mænd tager valg på baggrund af rationalitet, ikke følelser
- Mænd er resultatorienterede
- Kvinder er gode til mennesker og omsorgsarbejde
- Mænd er fødte ledere
- Mænd er bedre til at eksekvere
- Kvinder snakker for meget
- Kvinder bagtaler, sladrer og skaber drama
- Mænd går ikke op i bagateller
- Mænd er fra naturens side dygtig til matematik, teknik m.m.
- Mænd elsker at rode med ting og projekter
- Kvinder kan godt lide at gøre rent
- Kvinder er manipulerende
- Mænd bearbejder problemer mere rationelt end kvinder
- Kvinder, der udviser vrede, er hysteriske, præmenstruelle eller bare for sarte.

Når det gælder seksuel chikane på arbejdspladsen, så spiller disse stereotyper også en rolle, både i hvordan vi er opdraget, men også når en bestemt adfærd skal retfærdiggøres. Hvis vi kan begynde at blotlægge disse stereotyper, for os selv og hinanden, så kan man modarbejde dem aktivt. Dette er meget vigtigt, når vi diskuterer seksuel chikane, hvor mange mænds grænseoverskridende adfærd bliver affejet med at: *"Han er jo bare en mand, derfor kan man ikke klandre ham for at..."*, *"Sådan er mænd jo bare"* og *"Boys will be boys"*.

Disse sætninger er unuancerede, for de fleste mænd kan godt finde ud af opføre sig ordentligt. Men disse stereotyper om, at mænd generelt ikke kan styre sig, går både ud over kvinder og alle de mænd, der påduttes at være "hulemænd", der ikke kan aflæse andre menneskers signaler ift. direkte grænseoverskridende adfærd.

## LITTERATURLISTE

### Bøger

Borchorst, A., & Agustin, L. R. (2017). *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor*. (OA-udgave udg.) Aalborg Universitetsforlag.

Orenstein, Peggy (2020). *Boys & Sex - Young Men on Hookups, Love, Porn, Consent, and Navigating the New Masculinity*. Harper

Reinicke, Kenneth (2018). *Mænd der krænker kvinder - Refleksioner i kølvandet på #MeToo*. Samfundslitteratur.

Smith, Merril D (2018). *Encyclopedia of Rape and Sexual Violence [2 Volumes]*. Santa Barbara: ABC-CLIO, LLC

### Rapporter & pjecer

Dansk Sygeplejeråd (DSR) undersøgelse fra 2015

[https://dsr.dk/sites/default/files/24/notat\\_uoensket\\_seksuel\\_opmaerksomhed\\_blandt\\_sygeplejersker\\_2015.pdf](https://dsr.dk/sites/default/files/24/notat_uoensket_seksuel_opmaerksomhed_blandt_sygeplejersker_2015.pdf)

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) rapport *Arbejdsmiljø og Helbred* fra 2018

<https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2019/resultater-fra-undersogelsen-arbejdsmiljo-og-helbred-2018>

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA) rapport *Vold mod kvinder – en EU-undersøgelse* fra 2014.

[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_da.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_da.pdf)

FIU-ligestillings pjece *Forebyg seksuel chikane* fra 2019

[http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/forebyg-seksuel-chikane/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/forebyg-seksuel-chikane/)

FIU-ligestillings pjece *25 spørgsmål og svar om ligestilling* fra 2006

[http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/25-sporgsmak-og-svar-om-ligestilling/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/25-sporgsmak-og-svar-om-ligestilling/)

FIU-ligestillings pjece *Seksuel chikane – sådan siger du til og fra som kollega* fra

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

FHs undersøgelse *Balance og ligestilling* fra 2019

<https://fho.dk/wp-content/uploads/2019/03/fhrapp-sexchikane-2019.pdf> &  
<https://fho.dk/blog/2019/06/21/endelig-fn-konvention-mod-vold-og-chikane-paa-jobbet/>

FOAs undersøgelse *Seksuel chikane på arbejdspladsen* fra 2018. <https://www.fagbladetfoa.dk/Artikler/2018/01/10/Saa-mange-sosuer-bliver-udsat-for-sexchikane>

HKs rapport *Under overfladen* 2016 <https://www.ft.dk/samling/20161/almdel/liu/bilag/46/1730046.pdf>

HK/privats undersøgelse om seksuel chikane fra 2018 <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2018/01/29/seksuelle-kraenkelser-blandt-hkprivats-medlemmer>

International Labour Organization (ILO) konvention fra 2019  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711570.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf)

Institut for Menneskerettigheders rapport *SEXCHIKANE MOD ELEVER I HOTEL- OG RESTAURATIONSBRANCHEN - EN ANALYSE AF OMFANG OG HÅNDTERING SET FRA ELEVENES PERSPEKTIV* fra 2019

[https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/billeder/udgivelser/sexchikane\\_mod\\_elever/rapport\\_sexchikane\\_mod\\_elever\\_webversion.pdf](https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/billeder/udgivelser/sexchikane_mod_elever/rapport_sexchikane_mod_elever_webversion.pdf)

PROSAs rapporter 2020

- [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)

Projekt Sexus 2019

[https://files.projektsexus.dk/2019-10-26\\_SEXUS-rapport\\_2017-2018.pdf](https://files.projektsexus.dk/2019-10-26_SEXUS-rapport_2017-2018.pdf)

Trades Union Congress (TUC) rapport *Sexual harassment of LGBT people in the workplace* fra 2019

[https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT\\_Sexual\\_Harassment\\_Report\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT_Sexual_Harassment_Report_0.pdf)

3F 2016 <https://fagbladet3f.dk/temaer/sexchikane/44c4dd7d4d9a460ea4f654b9f19a-8e1d-20160308-kvinder-med-minoritetsbaggrund-udsattes-for-sexchikane>



3F 2014 <https://fagbladet3f.dk/temaer/sexchikane/1a93d8affe824891a250c98d-999ad24f-20141009-hver-femte-kvinde-i-3f-udsat-for-sexchikane>

3F 2014

<https://fagbladet3f.dk/temaer/sexchikane/d2401ba2d5354f33bf1bcaeac-de31d58-20141021-tre-millioner-i-erstatning-for-sexchikane>

3Fs rapport *Seksuel chikane inden for Privat Service, Hotel og Restauration* fra 2015  
<http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/Seksuel-chikane-inden-for-Privat-Service-Hotel-og-Restauration.pdf>

World Economic Forums rapport *Global Gender Gap Report* fra 2020  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

### Forskningsartikler

Folke, Olle & Rickne, Johanna & Tanaka, Seiki & Tateishi, Yasuka. (2020). *Sexual Harassment of Women Leaders*. Daedalus. 149. 180-197. 10.1162/daed\_a\_01781.

Lerner, M. J., & Simmons, C. H. (1966). *Observer's reaction to the "innocent victim": Compassion or rejection?* Journal of Personality and Social Psychology, 4(2), 203–210

Nielsen, Morten & Bjørkelo, Brita & Notelaers, Guy & Einarsen, Ståle. (2010). *Sexual Harassment: Prevalence, Outcomes, and Gender Differences Assessed by Three Different Estimation Methods*. Journal of Aggression, Maltreatment and Trauma. 19. 10.1080/10926771003705056.

McDonald, Paula. (2012). *Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature*. International Journal of Management Reviews. 14. 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x.



