

# Seksuel chikane

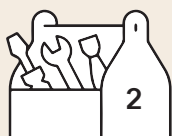
– også en sag for mænd

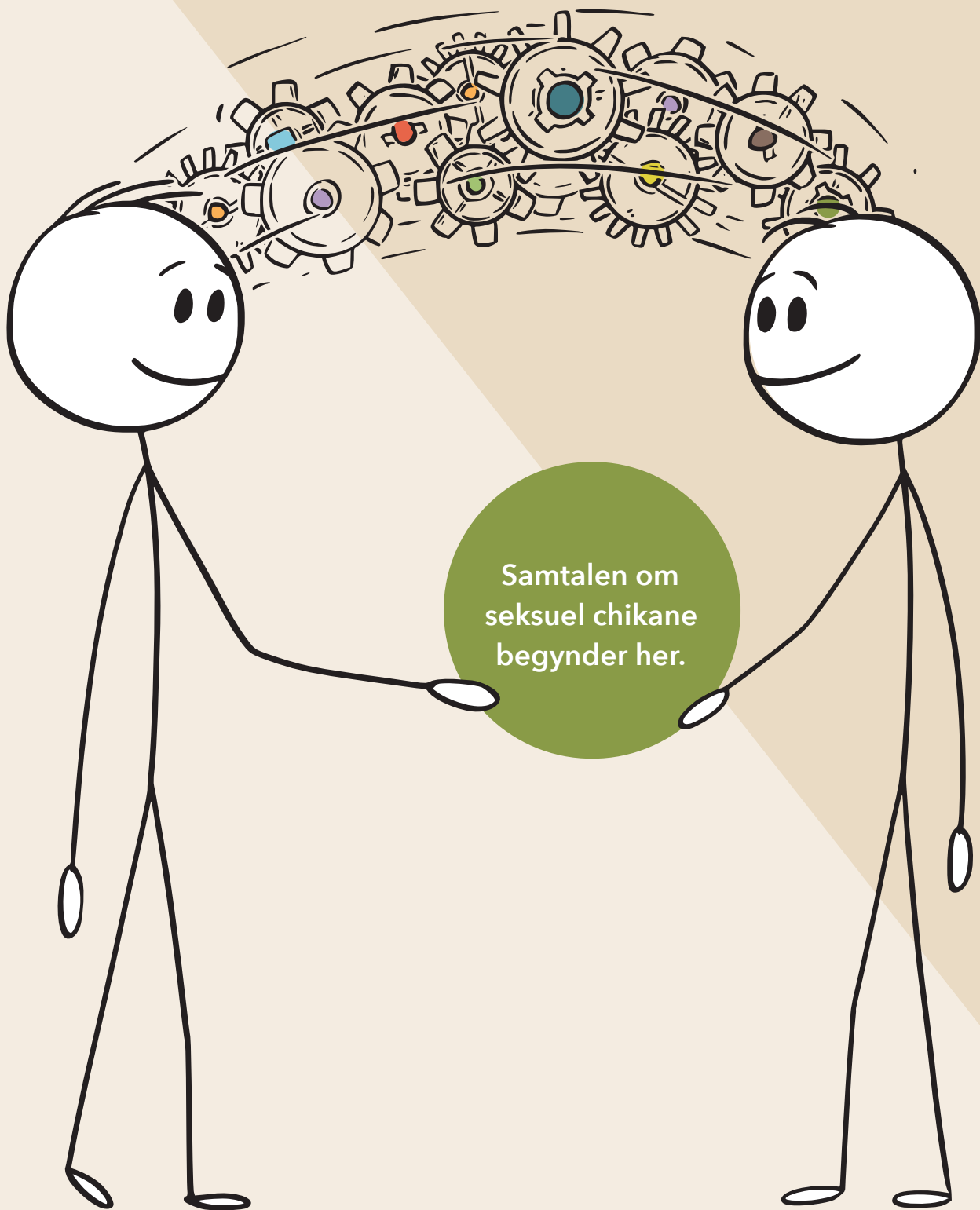
En guide til tillidsvalgte om at involvere mænd i arbejdet med seksuel chikane



# Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b>	<b>4</b>
<b>7 gode grunde til at involvere mænd i arbejdet mod seksuel chikane</b>	<b>5</b>
<b>Godt at vide om seksuel chikane</b>	<b>6</b>
Hvad er seksuel chikane?	6
Hvor går grænsen?	7
Hvordan virker seksuel chikane?	8
Hvorfor kan det være svært at sige fra over for seksuel chikane?	8
Hvem er udsatte for seksuel chikane?	9
<b>Muligheder og barrierer i arbejdet med at involvere mænd</b>	<b>10</b>
Sådan kan I arbejde med forebyggelse af seksuel chikane	10
Tal om hvad man kan gøre som vidne til seksuel chikane	14
Typiske reaktioner og kommentarer om seksuel chikane i samtaler med mænd	16
<b>Læs mere</b>	<b>21</b>
<b>Kilder</b>	<b>22</b>





Samtalen om seksuel chikane begynner her.

# Forord

De sidste par år har der været fornyet fokus på udfordringerne med seksuel chikane på det danske arbejdsmarked. Emnet har fyldt i den offentlige debat, ny lovgivning er blevet udformet, og der er kommet et større fokus på, at arbejdspladser skal arbejde aktivt med at forebygge og håndtere seksuel chikane.

#MeToo, underskriftindsamlinger og vidnesbyrd har bidraget til at få navnlig kvinders oplevelser med seksuel chikane frem i lyset. Det har også gjort, at flere mænd er blevet opmærksomme på problemet, som før har været mere eller mindre usynligt for mange. Samtidig er der stadig store køns- og generationsforskelle i synet på seksuel chikane. Nogle mænd har let kunne finde deres vej, men vi ser også, at nogle føler sig hægtet af eller usikre på, hvad de kan gøre for at forebygge og sige fra overfor seksuel chikane. Andre mænd er utrygge omkring, om finker af panden eller "sjove" bemærkninger kan sætte dem i bås som krænkere. Eller de er bange for, at humor nu skal skrottes til fordel for en kedeligere hverdag. Nogle har også modvilje mod at man ikke bare "kan gøre som man plejer"; Måske fordi de ikke ser nødvendigheden af forandringerne.

Vi har altså et arbejde foran os med at få vores mandlige kollegaer med i kampen og inspirere til, hvordan de kan spille en positiv rolle i arbejdet med at forebygge seksuel chikane. For hvis vi skal lykkes med at skabe arbejdspladser uden chikane, skal alle kollegaer - også de mandlige - involveres i arbejdet. Mange har svært ved at snakke om seksuel chikane, og for mænd kan der være nogle særlige hindringer. De kan betyde, at mænd har svært ved at sige fra, hvis de er *vidner* til seksuel chikane, at anerkende hvis de *udøver* seksuel chikane eller at indse, hvis de er *udsat* for seksuel chikane. Det er det, som denne guide vil klæde dig på til at kunne arbejde med både som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

I guiden får du redskaber til, hvordan du kan snakke med mænd om seksuel chikane og involvere dine mandlige kollegaer i arbejdet med at forebygge og sige fra over for seksuel chikane. Guiden kan være en hjælp til dig, der er på en arbejdsplads med flest mænd, og hvor der er en kultur, som kan være svær at forandre. Den kan også være en hjælp til dig, som selv har svært ved at tale med især de mandlige kollegaer om seksuel chikane, eller som direkte møder modstand, når du prøver. Guiden er et supplement til FIU-Ligestillings eksisterende guides om seksuel chikane, som du kan finde links til på side 21.

Det er vores håb, at du med guiden i hånden kan støtte dine mandlige kollegaer i at blive bedre til at sige fra, sætte grænser og generelt åbne samtalen om seksuel chikane. Vi ved, at mange mænd derude er trætte af en dårlig omgangstone, har oplevet situationer, hvor de ville ønske, de havde sagt fra og har svært ved, hvordan de skal bryde "den gode stemning". Mænd er vigtige i kampen mod seksuel chikane, og hvis ikke I allerede har snakken på din arbejdsplads, kan den forhåbentlig begynde her.

God arbejdslyst!



## 7 gode grunde til at involvere mænd i arbejdet mod seksuel chikane

1

Det giver mulighed for, at mænd kan opleve at være en del løsningen, fordi de forstår og kan handle på problemet.

2

Det giver mænd en bedre forståelse for, hvornår kommentarer og handlinger kan være grænseoverskridende, og dermed hvordan de undgår ubehag ved at overskride en kollegas grænse.

3

Det gør mænd mere trygge og ansvarsbevidste i forhold til at gribe ind, hvis en kollega udsættes for seksuel chikane.

4

Det gør arbejdet med seksuel chikane mere effektivt - hvis kulturen skal ændres, skal alle være en del af forandringen.

5

Det skaber bedre samarbejdsrelationer på arbejdspladsen på tværs af køn.

6

Det hjælper til at klæde mænd på til et fremtidigt arbejdsmarked, som vil være præget af større mangfoldighed.

7

Det træner mænd i at se og mærke, hvis deres egne grænser overskrides, sådan at de også kan få hjælp, hvis de er udsatte.



# Godt at vide om seksuel chikane

## Hvad er seksuel chikane?

Seksuel chikane kan være mange ting: Bemærkninger med seksuelle undertoner, sjofle SMS'er eller mails eller direkte fysisk intimidering, berøring og vold. Det kommer an på den enkelte situation, samt på den der oplever at blive chikaneret, om en handling er seksuel chikane. Det er vigtigt at huske, at vores grænser er forskellige, og at mange ting spiller ind på, om vi opfatter noget som grænseoverskridende og respektløst.

I Ligebehandlingsloven og i Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø kan du læse, hvordan seksuel chikane er defineret. De indeholder ikke en konkret facitliste på, hvad man må eller ikke må sige og gøre. Men de er en ramme, som du kan bruge, når du skal arbejde med at forklare og gøre opmærksom på seksuel chikane.

Som det fremgår af loven, er både intention OG virkning central for, om en handling er seksuel chikane. Det er vigtigt at være opmærksom på, at selvom intentionen ikke er at gøre nogen ondt, kan en handling stadig have en krænkende virkning. Det er derfor vigtigt, at seksuel chikanerende adfærd ikke blot undskyldes med "sådan er kulturen" eller "det var bare for sjov".<sup>1</sup>

Hvis f.eks. en gruppe mænd snakker seksualiserende om kvinder, og en kvindelig kollega siger fra, er det ikke en god undskyldning at sige: "Jamen, det handlede ikke om dig". Hvis ens handlinger eller ytringer har en anden virkning, end man måske havde tænkt over, har man ansvar for at lytte og ændre sin opførsel, så kollegaen ikke føler at tonen er ubehagelig og ekskluderende.

### Ligebehandlingsloven § 1 stk. 6.

*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.*



### Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø § 23

*Ved krænkende handlinger forstås i denne bekendtgørelse, at en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte.*

*Stk. 2. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke i sig selv krænkende handlinger.*

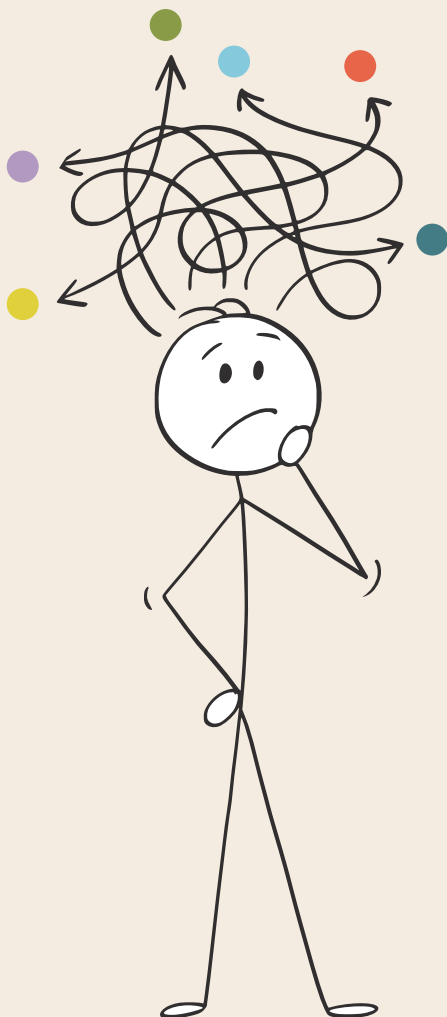
*Stk. 3. Krænkende handlinger kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 24*

## Hvor går grænsen?

For nogle mænd kan det derfor være forvirrende at forstå, hvornår noget er seksuel chikane. Det kan føre til en følelse af, at kampen er tabt på forhånd, og at man ikke kan gøre noget rigtigt. Forvirringen kan gøre emnet uoverskueligt og føre til en følelse af afmagt.

Flere kvinder end mænd har erfaring med at blive udsat for seksuel chikane og har derfor konkrete oplevelser med at få overskredet og give udtryk for deres grænser. Mange mænd har ikke denne erfaring med i bagagen. Derfor kan det kræve øvelse og opmærksomhed at blive god til at mærke, hvor andres grænser går. Det kan derfor være brugbart med nogle tommelfingerregler, som kan kommunikeres til mænd, når de skal lære at vurdere, hvor grænsen går på arbejdspladsen.

Nedenstående 5 råd kan gøre mænd mere opmærksomme på, at omgangsformen på arbejdspladsen ikke udvikler sig til seksuel chikane.



1

### Mærk stemningen:

Er alle med på eksempelvis seksuelle jokes eller en grov tone? Er der nogen der ikke griner med? Kan du mærke, om nogen trækker sig fra fællesskabet, kigger ned i jorden, ser kede ud af det eller lignende?

2

### Går det ud over nogen bestemte:

Retter humoren eller den grove tone sig mod bestemte kollegaer? Retter den sig imod bestemte køn eller mod f.eks. bi- eller homoseksuelle?

3

### Bliver der sagt fra:

Hvis nogen siger fra, er det en tydelig indikator på, at noget er over stregen. Dog kan man omvendt ikke konkludere, at det ikke er chikane, hvis der ikke bliver sagt fra.

4

### Har folk mulighed for at sige fra:

Bliver det respekteret, når nogen siger fra? Eller bliver der gjort grin med folk der siger fra? Hvad kan du og dine kollegaer gøre, for at støtte folk, som siger fra?

5

### Gentager situationen sig:

Sker en situation igen, selvom der er blevet sagt fra? Er der en seksuel joke om en kollega, som kører i ring?

## Hvordan virker seksuel chikane?

Nogle tænker sikkert, at det at undgå seksuel chikane burde være lige til: Handler det ikke bare om at opføre sig ordentligt? Problemet er blot, at vi kan have forskellige oplevelser af, hvornår vi opfører os ordentligt, og at specielt mænd kan have blinde vinkler i forhold til at forstå, hvornår noget er seksuel chikane. Det hænger bl.a. sammen med, at seksuel chikane ofte handler mere end magt end om sex og ofte foregår i et ulige magtforhold.

At forstå, hvilken rolle magt spiller, er derfor vigtigt for at kunne forebygge seksuel chikane. Det handler ikke kun om formel magt som f.eks. at have en ledelsesfunktion, men også om uformel magt såsom popularitet og anciennitet eller magt relateret til køn. Tilhører man f.eks. en kønsmæssig minoritet på en arbejdsplads eller i et fag, vil man typisk have mindre magt til at kunne sige fra eller definere normerne for omgangsformen på arbejdspladsen. Dette gælder især for kvinder, hvis de er i undertal på en arbejdsplads med mange mænd. Eller i fag som traditionelt er blevet udført af mænd, og derfor er præget af meget maskuline normer.

## Hvorfor kan det være svært at sige fra over for seksuel chikane?

I debatten om seksuel chikane tales der ofte om, hvorfor dem, der udsættes for seksuel chikane, ikke bare siger fra. Det kan handle om flere ting. I mange situationer bliver der sagt fra. Men det er ikke altid, at et "nej" bliver lyttet til eller taget alvorligt. Igen er magtforholdet på spil.

I de tilfælde, hvor den, der udsættes for chikane, ikke siger fra, kan det hænge sammen med en frygt for de risici eller den straf, der kan være forbundet med at sige fra. Det kan være frygt for at blive latterliggjort, udskammet, holdt udenfor, blive set som besværlig, ikke at blive forfremmet, blive fyret eller ikke kunne beholde sin læreplads. En anden årsag kan være, at det er meget almindeligt, at man som offer for seksuel chikane isolerer sig, bebrejder sig selv, føler sig forkert og ensom, samt udvikler katastrofetanker om, hvad der kan ske, hvis man fortæller, hvad man er blevet udsat for.





## Hvem er udsatte for seksuel chikane?

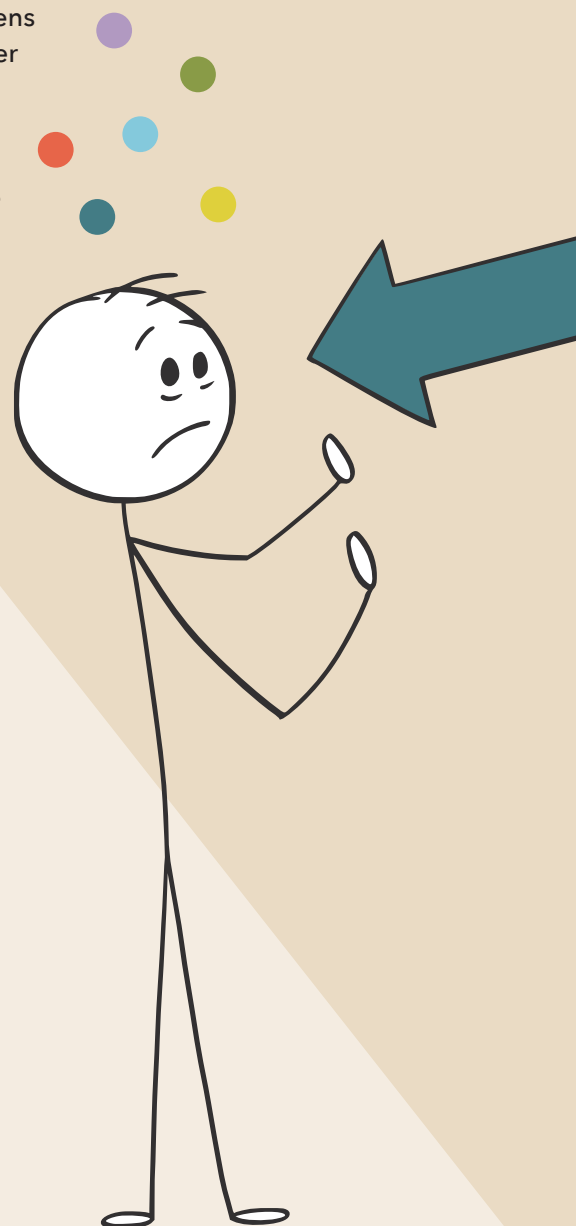
Alle kan blive udsat for seksuel chikane eller seksuelt krænkende adfærd. Men undersøgelser viser, at der er stor forskel på, i hvor høj grad forskellige grupper udsættes for seksuel chikane og krænkende adfærd. Det er vigtig viden, når du skal kommunikere med mænd.

Når vi kigger på køn, viser en undersøgelse fra Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) fra 2019, at dobbelt så mange kvinder (5 %) som mænd (10 %) angiver at være udsat for seksuel chikane.<sup>2</sup> Samme undersøgelse viser dog en stor forskel på, om man spørger direkte om folk har oplevet seksuelt chikane, eller om man spørger ind til konkrete seksuelt krænkende episoder, f.eks. uønskede berøringer eller kommentarer. 25 % af mændene og 34 % af kvinderne angiver at havde været udsat for seksuel krænkende episoder. Det viser, at især mænd er mere tilbøjelige til at angive at have oplevet seksuel chikane, når man spørger ind til konkrete episoder i stedet for at bruge ordet seksuel chikane. Det kan altså være en fordel at spørge ind til mere konkrete krænkende episoder i dialogen med mandlige kollegaer.

Alder er også en vigtig faktor i forhold til, hvor udsat man er. De unge er de mest udsatte. Blandt de 18-29-årige svarer 16 % af mændene og 17 % af kvinderne i FHs undersøgelse, at de har været udsat. Kigger vi på konkrete seksuelt krænkende episoder, så angiver ca. halvdelen af i den aldersgruppe, at de har oplevet dette.

Nogle fagforeninger har også undersøgt LGBT+ personers (lesbiske, bøsser, homoseksuelle og transkønnede m.fl.) oplevelser med seksuel chikane. Undersøgelser fra 2021 foretaget af Dansk Metal og HK Hovedstaden peger på, at LGBT+ personer er minimum dobbelt så udsatte som ikke-LGBT+ personer.<sup>3</sup> Derudover ved vi, at løstansatte, laveste indkomstgrupper m.fl. er mere udsatte. Undersøgelser tyder også på at etniske minoriteter er mere udsatte.<sup>4</sup>

Der er altså særlig grund til stor opmærksomhed og fokus på forebyggelse, når det gælder kvinder, unge, elever, lærlinge og minoriteter såsom LGBT+ personer og etniske minoriteter.



# Muligheder og barrierer i arbejdet med at involvere mænd

Arbejdet med at involvere mænd handler både om, at finde de muligheder der er for at forebygge og skabe engagement omkring arbejdet mod seksuel chikane; Og det handler om, de eventuelle barrierer du kan møde, og hvordan du kan håndtere dem. I dette afsnit giver vi gode råd til, hvordan du kan starte samtalen og søsætte forebyggende initiativer mod seksuel chikane. Derudover får du forslag til, hvordan du konkret kan arbejde med de barrierer, du møder, og sørge for en god måde at håndtere eventuel usikkerhed og modstand på.

## Sådan kan I arbejde med forebyggelse af seksuel chikane

Det er vigtigt at arbejde med forebyggelse, også selvom I ikke har konkrete sager. Ved at turde åbne samtalen om seksuel chikane sikrer I et godt psykisk arbejdsmiljø for både nuværende og fremtidige kollegaer. Herunder finder du nogle ideer til, hvad du kan gøre.

### Skab klare spilleregler - lav en politik om seksuel chikane

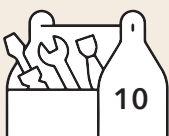
Som nævnt indledningsvis kan særligt mandlige kollegaer være usikre på, hvad der er op og ned i debatten om seksuel chikane. Her kan en personalepolitik være en hjælp. En personalepolitik er en god måde at skabe klare rammer om et trykt arbejdsmiljø.

Konkret kan politikken f.eks. indeholde:

- Virksomhedens holdning til seksuel chikane og politikken's målsætning
- Hvem har hvilket ansvar i forhold til politikken
- Hvordan forstås seksuel chikane
- Hvordan seksuel chikane håndteres
- Hvordan parterne støttes
- Hvilke sanktioner kan tages i brug
- Forebyggende tiltag

Læs mere om hvordan I kan udarbejde en personalepolitik her:

<https://www.teksam.dk/media/wp2mn3ot/inspiration-til-udarbejdelse-af-en-politik-om-kraenkende-behandling-1.pdf>



### Start dialogen om seksuel chikane

En vigtig del af forebyggelsesarbejdet er, at I som kollegaer får en dialog om, hvordan I ønsker at være gode kolleger i hverdagen og hvilke grænser, I hver især har i forhold til humor, omgangstone og omgangsform.

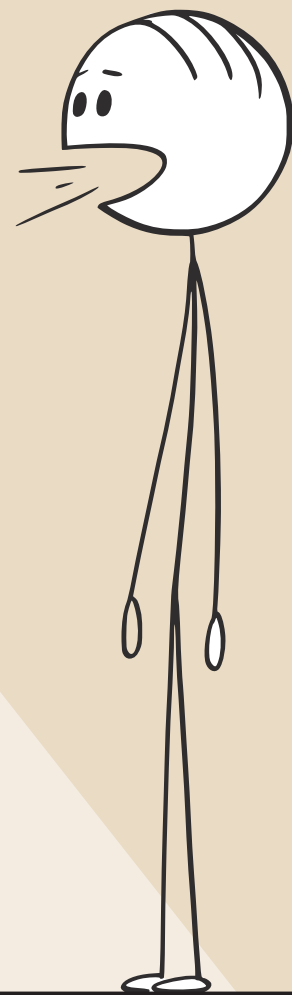
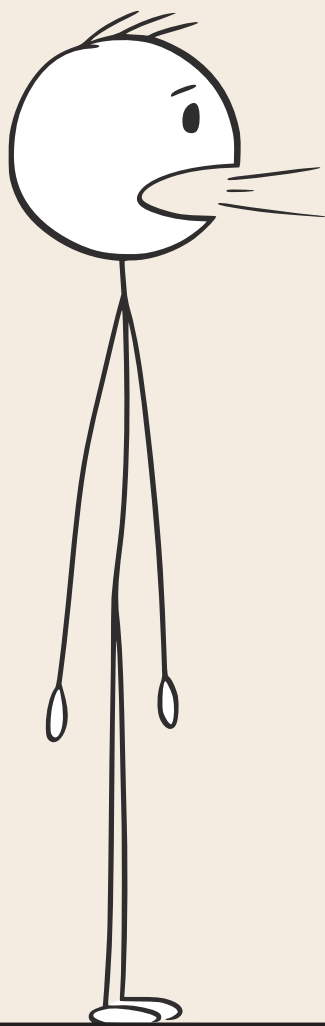
Her kan dialogmøder for alle medarbejdere, der arbejder sammen i hverdagen, være en god ide. Alternativt kan du også tage emnet op på et klubmøde.

Dialogspillet *Over Stregen* kan bruges til at træne opmærksomheden og respekten for de enkelte kollegaers grænser på en arbejdsplads. Spillet består af en række udsagn, som kan være "over stregen" for nogle kollegaer. Deltagerne skal så efter tur placere dem i forhold til en streg på væggen med udgangspunkt i, hvordan de oplever det enkelte udsagn.

Ved at bruge en dialogisk tilgang, og ved at tage udgangspunkt i respekten for den enkeltes grænser, åbnes samtalen op, og fokus bliver på, hvordan man lavpraktisk kan sikre respektfulde kollegarelationer. Dette er brugbart på mange arbejdspladser, men kan især åbne døre på arbejdspladser med mange mænd, hvor der eventuelt kan være forbehold for at arbejde med emnet.

Læs mere om spillet og download det her:

<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/over-stregen-dialogspil/>



### Giv jeres jargon et servicetjek

Seksuelt chikanerende sprog behøver ikke være noget, som folk aktivt udøver. Det kan være ord, vendinger og jokes, som er meget almindelige både på og udenfor arbejdspladsen, og som man har "arvet" fra tidligere generationer. Derfor er det godt at give jargonen et servicetjek.

- Prøv at overveje om bestemte skældsord, vendinger og jokes går på køn, seksuel orientering eller andre kategorier.
- Prøv at overveje om der er bestemte ting, I ikke ville sige, hvis der var andre personer til stede i rummet.
- Prøv at overveje om I siger ting som kan gøre, at nogle kollegaer føler sig ekskluderet eller chikaneret på baggrund af deres køn eller seksualitet.

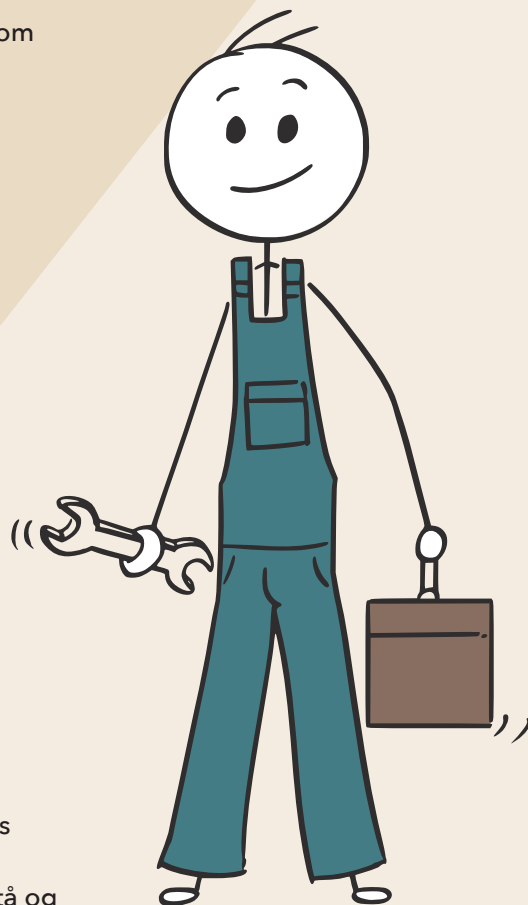
For nogle kollegaer kan det med sproget være ekstra svært. Det gælder eksempelvis kollegaer med diagnoser som f.eks. ADHD.<sup>5</sup> Det er vigtigt at huske på, at ved at hjælpe de kollegaer med at forstå effekten af deres egne og andres udsagn og handlinger, hjælper du dem også til at være en bedre del af fællesskabet og til at forstå og respektere egne og andres grænser.

### Tal om hvad man kan gøre på egen banehalvdel

Kommunikation og samtykke kan være et godt udgangspunkt for at finde ud af, hvor kollegaernes grænser går. Du kan opstille to simple spørgsmål til dine kollegaer, som de kan stille sig selv, før de gør noget over for en anden kollega:

- 1) Ved jeg, om min kollega vil synes, det er okay?
- 2) Har jeg fået lov af mine kollega til at gøre det?

Et nej til et af de to spørgsmål kan have to konsekvenser: Enten lader du være med at gøre det, eller også spørger du kollegaen, om det er okay. Det er en god måde at sikre sig, at man ikke overskrider en kollegas grænser. Igen er det også her værd at være opmærksom på, om kollegaen er i en position, hvor kollegaen reelt er i stand til at sige sin mening.



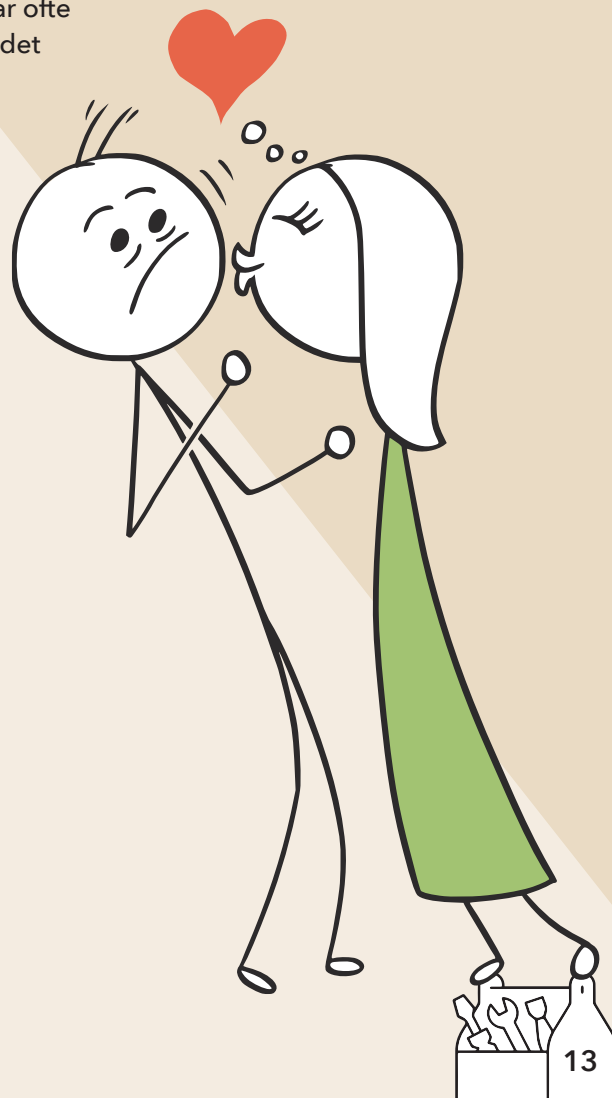
Et eksempel kan være en arbejdsplads, hvor I ofte krammer hinanden, når I møder ind. Der starter en ny kollega, og som med de andre kollegaer, vil du gerne give den nye kollega et kram. Men ved du, om den nye kollega vil synes, at det er okay? Højt sandsynligt ikke, da du ikke kender den nye kollega endnu. Har du fået lov af den nye kollega? Nej, det har I ikke snakket om. Så kan du spørge den nye kollega: "Er du egentlig mest til et håndtryk, et kram eller et hej, når vi møder ind om morgenen?"

### **Tal om at også mænd kan udsættes for seksuel chikane**

Den største udfordring for mænd, som er udsat for seksuel chikane, er tabuer. Du kan støde på den opfattelse, at mænd skal være glade, hvis de får seksuel opmærksomhed, og at mænd altid er interesserede i sex. Her er det selvfølgelig ofte underforstået, at den seksuelle opmærksomhed kommer fra en kvinde. Det er dog værd at bemærke, at mænd også kan seksuel chikanere andre mænd. Undersøgelser påpeger, at det ofte er mænd der seksuelt chikanerer andre mænd.<sup>6</sup>

Men seksuel chikane fra kvinder rettet mod mænd, har ofte de samme konsekvenser som den anden vej, omend det forekommer sjældnere. Undersøgelser viser også, at mænd der udsættes for seksuel chikane ofte er dobbelt så lang tid sygemeldt som kvinder.<sup>7</sup> Det hænger sammen med, at det er sværere at tale om for mænd, hvilket kan forværre en stressreaktion og øge følelsen af at stå alene med problemet eller føle sig forkert.

Hvis du har en mandlig kollega, som kommer til dig med en sag om seksuel chikane, er det vigtigt, at du lytter og støtter ham i hans oplevelse af at have fået sine grænser overskredet. Som tidligere nævnt kan der være mænd, der ikke kan se sig selv som nogen som har været udsat for seksuel chikane. Derfor kan du overveje at spørge ind til de konkrete hændelser i stedet for at bruge ordet seksuel chikane.



## Tal om hvad man kan gøre som vidne til seksuel chikane

Nogle mænd finder det svært at gå imod en mulig seksuelt chikanerende kultur. Det kan være, hvis der er en hård tone på arbejdspladsen, hvis der er bestemte kollegaer, der er udsatte for seksualiserende bemærkninger, eller hvis den seksuelle chikane begås af folk med høj status eller anciennitet på arbejdspladsen.

Her kommer nogle gode råd til, hvordan du kan åbne samtalen og involvere kollegaerne, hvis de er vidne til chikane.

### Sig fra sammen

Det er nemmere at sige fra, hvis man ikke er alene om det. Det gælder om at organisere det stille flertal til at sige fra. Det hjælper den der er offer for den seksuelle chikane, og det hjælper også dem, der er vidner. At være vidne til krænkende handlinger kan også indebære en helbredsmæssig risiko, da det kan medføre en stressbelastning.<sup>8</sup>

### Tal om at gå imod strømmen

Det er let at føle, at man ødelægger den gode stemning eller bliver set dårligt på af sine kollegaer, når man går imod strømmen og siger fra overfor seksuel chikane. Mænd kan opleve, at andre mænd tænker, at de siger fra overfor seksuel chikane for at vise sig eller være hellige og bedreviddende. Andre mænd kan også opleve det som hykleri og tænke, at den der siger fra kaster med sten i et glashus. Men det er vigtigt, at mænd siger fra. Både fordi det er deres ansvar som kollegaer og medmennesker, men også fordi at det ikke kun skal være kvinder og minoriteters opgave at sætte grænser. Når mænd er i rum med andre mænd, kan stemningen blive mere vulgær og løssluppen. Her kan det være vigtigt, at nogle går imod strømmen og starter en samtale om, hvorvidt den tone er okay både i og udenfor rummet.





### Tjek ind med folk som måske er udsatte

En simpel måde at handle på som vidne er at tjekke ind med den, som chikanen går ud over. Bliver en kollega udsat for seksualiserende kommentarer eller jokes, og er du i tvivl om, om du kan eller bør gribe ind, kan du med rette gå over til kollegaen efterfølgende og spørge: "Er du okay?" Du kan også sige: "Jeg så hvad der skete, og jeg vil bare høre, om du synes, det var for meget?"

Prøv at tale om det at være vidne til seksuel chikane med dine kollegaer. Snak med dem om de forskellige måder, som man kan tjekke ind med en, som måske er udsat for seksuel chikane, hvis man er i tvivl om, om man skal gøre noget. Det at få at vide af en anden person, at du kan gøre noget, og at du bør gøre noget, kan være motiverende for at handle.

### Sådan kan man konkret sige fra som kollega

Tal med dine kollegaer om at man kan sige fra på mange forskellige måder, også på måder som på én gang er tydelige og kontante, og som ikke nedgør modtageren. Her er nogle eksempler: "Jeg synes, det er over grænsen, det du gjorde". "Hvis du sagde sådan til mig, havde jeg bedt dig om at stoppe". "Du skal lige passe på, hvad du siger - en dag siger du det til en, der synes, det er ubehageligt". "Sådan behandler du ikke en kollega!".



## Typiske reaktioner og kommentarer om seksuel chikane i samtaler med mænd

Når du vil inddrage mænd i arbejdet mod seksuel chikane, kan du støde på forskellige barrierer. Det kan være konkrete reaktioner, argumenter eller kommentarer, som du kan møde, når du prøver at starte en samtale om seksuel chikane.

I skemaet nedenfor kan du se, hvordan du kan håndtere det.

Typiske reaktioner og argumenter	Det kan du gøre/svare
"Vi arbejder kun mænd her, så derfor er det med seksuel chikane ikke relevant"	<p>På arbejdspladser med kun mænd kan det være svært for kollegaerne at se, at seksuel chikane er noget, de behøver at have fokus på.</p> <p><b>Det kan du gøre</b> Som nævnt er det forebyggende arbejde vigtigt. Det budskab kan du prøve at komme igennem med ved at lægge vægt på følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mænd er også udsatte for seksuel chikane og kan opleve at få deres grænser overskredet.</li><li>• Seksuel chikane hænger sammen med det generelle psykiske arbejdsmiljø. Ved at arbejde mod seksuel chikane kan I også forebygge andre former for krænkende adfærd.</li><li>• Forebyggelse kan være til gavn for fremtidige (kvindelige) kollegaer, leverandører eller kunder.</li></ul>
"Det var jo ment som et compliment"	<p>Mænd er ikke nødvendigvis opmærksomme på, at kommentarer på udseende kan være uønskede eller ubehagelige at modtage. Det kan være en manglende forståelse for, hvordan det er at få kommentarer på sit udseende og ikke sin faglighed på arbejdspladsen. Det kan også være, at man(d) har været vant til at kunne give komplimenter uden, at nogen førhen har reageret negativt.</p> <p><b>Det kan du gøre</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gennemfør spillet "Over strengen" med dine kollegaer. Læs mere på side 11</li></ul>





"Må man nu ikke sige noget længere!"

Mange mandefællesskaber er bygget op om humor og en bestemt jargon. Derfor kan nogle mænd føle, at der bliver taget noget fra dem, hvis de får at vide, at deres humor er grænseoverskridende, eller hvis de bliver bedt om at udtrykke sig på nye måder

**Det kan du gøre**

- Lyt og se hvad der ligger bag modstanden. Tal eventuelt 1:1 med kollegaen.
- Anerkend at humor gør hverdagen sjovere - men kun hvis den ikke bruges til at holde nogen udenfor fællesskabet. Prøv at stille spørgsmålstejn ved om en joke er sjov, hvis en eller flere oplever den som ubehagelig eller krænkende.

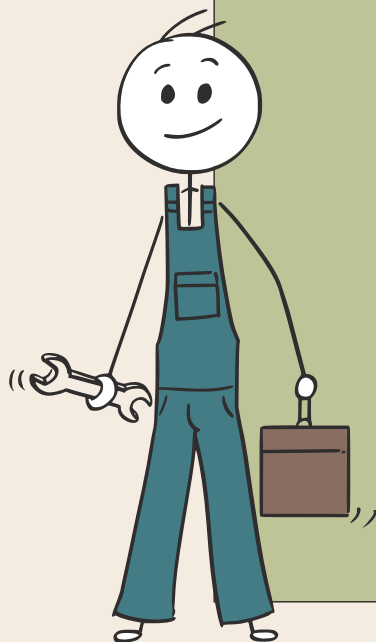
"Jeg har aldrig gjort noget..." eller "Ikke alle mænd"

Nogle mænd kan hurtigt føle sig angrebet, når snakken falder på seksuel chikane. Måske føler de sig sat i bås som krænkere, eller at det går imod deres eget selvbillede.

**Det kan du gøre**

Føler mænd sig angrebet kan to greb muligvis hjælpe til at holde samtalen på sporet.

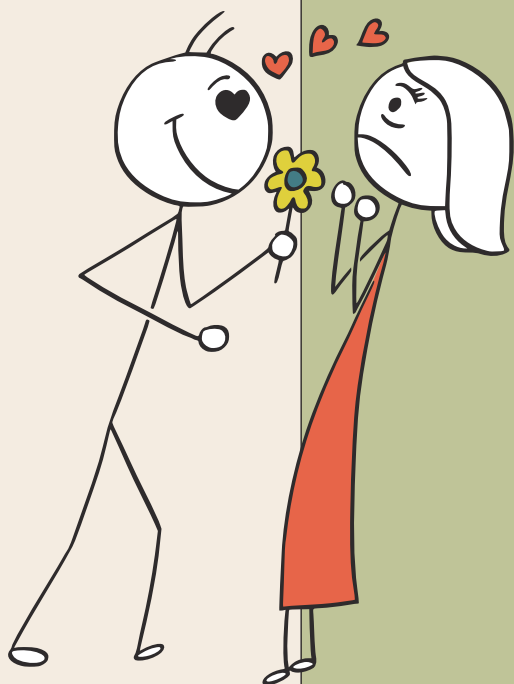
- Hold fokus på at vi alle sammen kan komme til at gå over en kollegas grænse. Det vigtige er, at vi er klar til at indse fejl og arbejde for det gode, kollegiale fællesskab.
- Hvis du snakker med en, som selv har gjort noget grænseoverskridende, kan det være gavnligt at fokusere på handlingen og ikke på personen. Det kan du gøre ved f.eks. at sige: "Du er god nok, men det du gjorde, var ikke i orden." Et andet greb er at prøve at imødekomme, at personen ikke havde en dårlig intention ved f.eks. at sige: "Det, du sagde, kan gøre din kollega ked af det. Og det er jeg sikker på ikke er din hensigt."



<p>”Er det sådan noget MeToo-pis”</p>	<p>Den generelle samfundsdebat har været med til at muliggøre, at vi kan tage et tiltrængt opgør med seksuel chikane. Men når historier i aviser eller på sociale medier bringes ind i en samtale om forholdene på en arbejdsplads, kan de skubbe fokus væk fra situationen her og nu.</p> <p><b>Det kan du gøre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prøv at gøre jer opmærksom på, at forholdene på arbejdspladsen og sager fra medierne ikke kan sammenholdes 1:1.</li> <li>• Prøv at sige: ”Det kan vi måske debattere senere, men lige nu snakker vi om vores arbejdsplads.”</li> </ul>
<p>”Man skal kunne tage en joke”</p>	<p>En sådan kommentar kan betyde, at afsenderen ikke kan se problemet i joken eller mener, at man som menneske skal kunne tage et vist niveau af sjofel eller grov humor. Mange mænd oplever, at deres grænser ligger et andet sted end eksempelvis kvinders. Mange ældre mænd oplever også, at deres grænser ligger andre steder end yngre mænds. Det kan skyldes vane, men det kan også skyldes at tiderne skifter: Det, der var accepteret for fem år siden, er måske ikke accepteret længere.</p> <p><b>Det kan du gøre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hold fast i princippet om, at det er vigtigt at jokes både bliver fortalt med en god intention, OG at de bliver modtaget godt af tilhørerne.</li> </ul>



"Hvad med romantik-ken?"



Nogle kan være bekymrede for, hvad der sker hvis de forelsker sig i en kollega. Andre kan have svært ved at adskille, at ting som kan være okay at gøre, når du f.eks. er i byen, ikke er okay på arbejdspladsen.

#### Det kan du gøre

Romantik på arbejdspladsen kræver stor omtanke, og tre ting, du kan tale med dine kollegaer om, er:

- 1) Er det gensidigt? Et romantisk forhold eller flirt skal være gensidig. Hvis ikke det er det, kan det hurtigt slå over i seksuel chikane i form af uønskede opfordringer og tilnærmelser. Især hvis en kollega har en magtposition overfor sin kollega, så er der stor risiko for, at det kan være/blive svært at opføre sig professionelt.
- 2) Hvad siger arbejdspladsens personalepolitik eller regler om romantik og flirt på arbejdspladsen? Sørg for at dine kollegaer kender til denne.
- 3) Tal om at man kan flirte på en empatisk og professionel måde. Flirt kan være andet end komplimenter på udseende. Man kan også flirte ved f.eks. at være empatisk, hjælpsom og være opmærksom på kollegaen og dennes grænser.

"Kvinderne er da de værste!"

Du kan høre fra mænd, at kvinderne er lige så slemme eller værre på arbejdspladsen, når det kommer til sjofel humor eller kommentarer.

#### Det kan du gøre

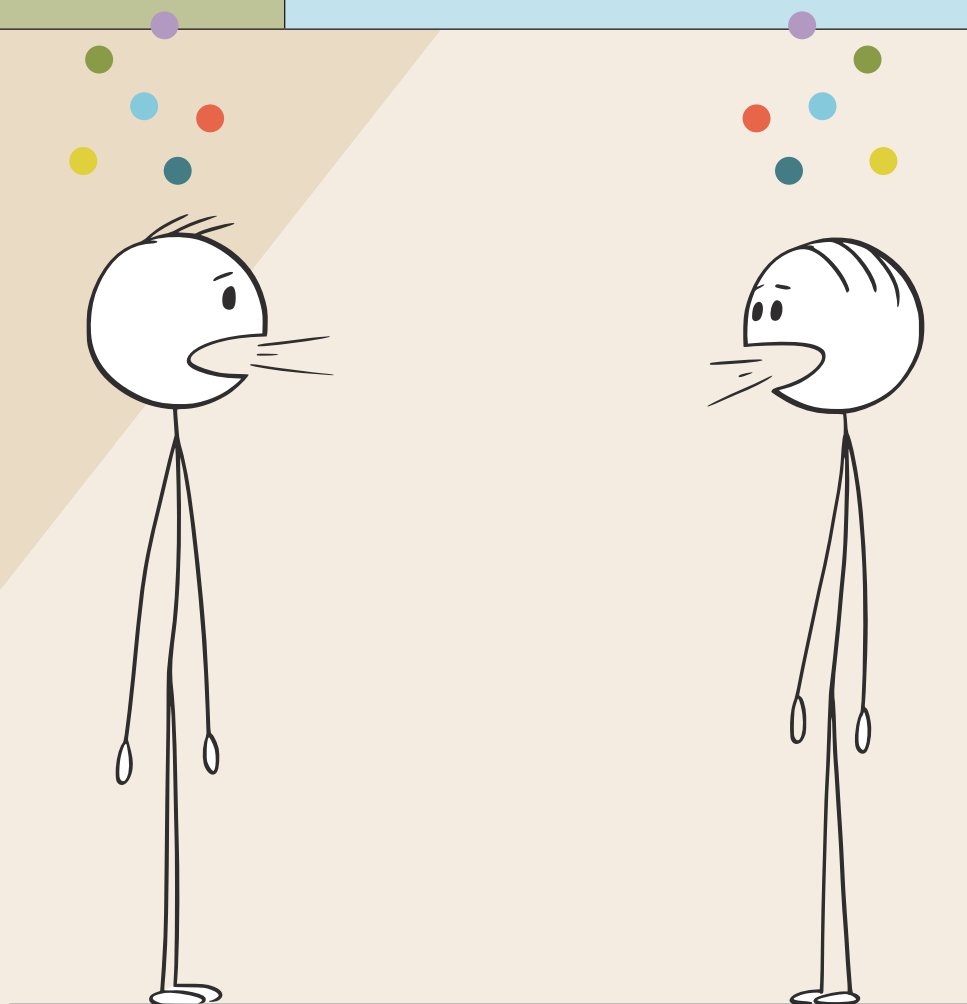
- Det vigtigt at gøre opmærksom på, at grænseoverskridende adfærd er noget, som alle har ret til at sige fra over for. Gør opmærksom på, at som mand er det også helt i orden at sige fra overfor sjofle vittigheder eller seksualiserende kommentarer.
- Hvis du er i et mandsdomineret fællesskab, kan du også gøre opmærksom på, at mange kvinder tillærer sig grænseoverskridende adfærd som en måde at klare sig på i et mandsdomineret miljø. Det bliver ofte forventet, når kvinder starter på mandearbejdspladser, at de deltager i jargonen. Er du i undertal, kan det være svært at sige fra uden at blive ekskluderet fra fællesskabet.

”Det er sgu da også underligt...”

Der kan være helt oprigtige bekymringer i forhold til at få nye grupper ind på en arbejdsplads. Mænd kan være nervøse for, om ting kan blive misforstået, hvis de eksempelvis skal arbejde tæt sammen med kvinder for første gang. Der kan også være nervøsitet omkring, hvordan du for eksempel snakker med en LGBT+ kollega om privatliv. Men det er ikke altid, at det bliver sagt direkte. Nogle gange kommer det ud som brok eller undren.

#### Det kan du gøre

- Dit bedste redskab er at opfordre dine kollegaer til at kommunikere. Det kan være, at en mandlig kollega skal arbejde tæt fysisk sammen med en kvindelig kollega og er utryg ved situationen. Prøv at opfordre din kollega til simpelthen at udtrykke sin bekymring. Du kan også foreslå at lave et kort samarbejds møde mellem de to kollegaer hvor de begge to kan sige, hvordan de foretrækker at løse opgaven.



## Læs mere

- Over stegen - dialogspil  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/over-stegen-dialogspil/>
- Guide: Seksuel chikane - sådan siger du fra som kollega  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/>
- Guide: Forebyg seksuel chikane - tal om grænser og kultur  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/forebyg-seksuel-chikane/>
- Guide: Mangfoldig konflikthåndtering på arbejdspladsen  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/mangfoldig-konflikthaandtering-paa-arbejdspladsen/>
- Vejledning: Sådan arbejder du effektivt med sexismen  
<https://kvinfol.dk/saadan-arbejder-du-effektivt-med/>
- AT-Vejledning: Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane  
<https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>
- Hvorfor krænker mænd?, Kristeligt Dagblad, 2/12 2020  
[www.kristeligt-dagblad.dk/danmark/hvorfor-krænker-mænd](http://www.kristeligt-dagblad.dk/danmark/hvorfor-krænker-mænd)
- Mandeforsker: Derfor krænker mænd kvinder, Akademikerbladet, 23/02 2018  
<https://www.akademikerbladet.dk/aktuelt/2018/februar/mandeforsker-derfor-krænker-mænd-kvinder>
- Getting Men to Speak Up, Harvard Business Review, 30/1 2020  
<https://hbr.org/2018/01/getting-men-to-speak-up>



# Kilder

1. I loven udspecificeres det at en generelt chikanerende omgangstone, ikke kan bruges som formildende omstændighed for at udøve seksuel chikane, Lov om ligebehandling: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/201813L00093>
2. Epinion for FH, "Balance og ligestillings rapport", februar 2019: <https://fho.dk/wp-content/uploads/2019/03/fhrapp-sexchikane-2019.pdf>
3. Dansk Metals medlemsundersøgelse fra 2021 viser at 32 % af LGBT+ personer, 15 % af kvinderne og 3 % af mændene angiver at havde været ude for seksuel chikane de seneste 12 måneder, "Guide om seksuel chikane - Til tillidsvalgte", Dansk Metal 2021: [https://www.danskmatal.dk/Arbejdsmiljoe/Documents/Guide\\_om\\_seksuel\\_chikane\\_til\\_tillidsvalgte.pdf](https://www.danskmatal.dk/Arbejdsmiljoe/Documents/Guide_om_seksuel_chikane_til_tillidsvalgte.pdf)  
  
HK Hovedstadens undersøgelse fra 2021 viser at 19,7 % af LGBT+ medlemmerne, og 9,6 % af ikke-LGBT+ medlemmer angiver at have været udsat for seksuel chikane indenfor de sidste 12 måneder, "HK Hovedstadens undersøgelse fra 2021", 8/3 2021: <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2021/03/08/information080321>
4. Sexisme og seksuel chikane, Kvinfo, 2022: <https://kvinfo.dk/sexisme-og-seksuel-chikane-2/> og "Seksuel chikane i Danmark - forslag og fakta", Fagbevægelsens hovedorganisation, 2020: <https://fho.dk/wp-content/uploads/2020/11/fagbevaegelsen-seksuel-chikane-1.pdf>
5. ADHD foreningens hjemmeside: <https://adhd.dk/livet-med-adhd/adhd-og-risikobetonet-adfaerd/adhd-og-seksuel-adfaerd/>
6. "Seksuel chikane rammer også mænd", Kvinfo, 18/11, 2020: <https://kvinfo.dk/2020/11/18/seksuel-chikane-rammer-ogsaa-maend/>
7. "Mænd er mere væk fra jobbet efter sexchikane", NFA 18/4 2017: <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2017/maend-er-mere-vaek-fra-jobbet-efter-sexchikane>
8. Vidner kan opleve stresssymptomer som f.eks. nedsat stemningsleje, søvnproblemer og udbrændthed, om end i mindre grad end de personer, der udsættes for krænkende handlinger. At-vejledning 4.3.1-1, stk. 7: <https://at.dk/regler/at-vejledning/kraenkende-handlinger-4-3-1/>





## Seksuel chikane – også en sag for mænd

Idé og tekst: Loke Bisbjerg Nielsen og  
Kristine Esrom Raunkjær,  
FIU-Ligestilling

Layout: andresen design

Udgivet af: FIU-Ligestilling, marts 2022

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



