



Mangfoldige perspektiver på seksuel chikane

En undersøgelse af LGBTQ+ personers og
etniske minoriteters erfaringer med
seksuel chikane og faglige anbefalinger
til forebyggelse og håndtering



FIU-LIGESTILLING

MANGFOLDIGE FAGLIGE FÆLLESSKABER

Notatet er udgivet af FIU-Ligestilling, marts 2023

Interviews fortaget af Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i FIU-Ligestilling

Analyse og tekst er udarbejdet af Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i FIU-Ligestilling, med feedback fra LGBT+ Danmark og Mino Danmark.

Mangfoldige perspektiver på seksuel chikane

En undersøgelse af LGBT+ personers og etniske minoriteters erfaringer med seksuel chikane og faglige anbefalinger til forebyggelse og håndtering

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Om notatet	6
Forbehold	6
1. Forekomst af seksuel chikane blandt LGBT+ personer og etniske minoriteter	8
Forekomst blandt LGBT+ personer	8
Forekomst blandt etniske minoriteter	9
Skandinaviske og britiske undersøgelser	10
2. Undersøgelse af LGBT+ personer erfaringer med seksuel chikane	11
Hvordan ser chikanen som LGBT+ personer oplever ud?	11
Konsekvenserne af chikanen	15
Udfordringer og støtte i forbindelse med chikanen	16
Visioner for en chikanefri arbejdsplads	20
3. Undersøgelse af etniske minoriteters erfaringer med seksuel chikane	24
Hvordan ser chikanen som etniske minoriteter oplever ud?	24
Konsekvenser	28
Udfordringer og støtte i forbindelse med chikanen	30
Visioner for en chikanefri arbejdsplads	35
4. anbefalinger	38
Anbefalinger til tillidsvalgte	38
Anbefalinger til fagforeninger	44
Kildehenvisninger	47

Forord

Dette notat er udarbejdet ud fra et ønske om at videreudvikle og bidrage med nye vinkler til det faglige arbejde med seksuel chikane, sådan at det inkluderer flere af de grupper på arbejdsmarkedet, der er særligt udsat for seksuel chikane. Specifikt har notatet fokus på LGBT+ personers og etniske minoriteters¹ erfaringer med seksuel chikane, fordi vi kan se, at der – især i dansk kontekst – mangler viden om, hvordan etnicitet og LGBT+ status spiller ind på udsathed for seksuel chikane. Samtidig viser de første faglige survey-undersøgelser om seksuel chikane i Danmark², som inddrager LGBT+ personer, at LGBT+ personer er overrepræsenteret i forhold til at være udsat for seksuel chikane. Ligeledes fremgår det af enkelte danske og flere udenlandske undersøgelser, at etniske minoriteter også er overrepræsenterede i forhold til seksuel chikane. Disse undersøgelser – sammen med vidnesbyrd fra tillidsvalgte og medlemmer – har givet os en formodning om, at der er udfordringer, vi har brug for at få mere viden om. Samt har vist et behov for, at vi finder måder at adressere og løse disse udfordringer.

Vi har derfor gennem interview med medlemmer med henholdsvis LGBT+ baggrund eller/og etnisk minoritetsbaggrund samt ved at samle eksisterende undersøgelser fra Danmark, Skandinavien og Storbritannien undersøgt, hvordan chikanen udspiller sig. Ligeledes har vi undersøgt hvad karakter og konsekvenser chikanen har, og hvordan LGBT+ baggrund og etnisk minoritetsbaggrund er på spil. Formålet er ved hjælp af den nye viden at udforme en række anbefalinger til handlemuligheder for tillidsvalgte og de faglige organisationer.

Notatet er opbygget på følgende måde: På de næste to sider finder du baggrundsinformationer om notatet. I kapitel 1 beskriver vi forekomsten af seksuel chikane blandt etniske minoriteter og LGBT+ personer ud fra eksisterende undersøgelser. I kapitel 2 og 3 fremlægger vi en analyse af de indsamlede interviews med henholdsvis LGBT+ personer og etniske minoriteter. I disse to kapitler indgår også et interview med en interviewperson, der både er LGBT+ person og etnisk minoritet. Vi har ladet citater og stemmerne på de interviewede fylde meget i disse to kapitler, sådan at man som læser får et indblik i, hvordan de interviewede LGBT+ personer og etniske minoriteter selv beskriver deres erfaringer med seksuel chikane. I kapitel 4 præsenterer vi en række anbefalinger til tillidsvalgte og til fagforbundene i FH om, hvordan der kan arbejdes med forebyggelse og håndtering af seksuel chikane blandt LGBT+ personer og etniske minoriteter. Anbefalingerne starter på side 38, og kan læses selvstændigt.

FIU-Ligestilling marts 2023

¹ Se på side 6-7 hvilke grupper af LGBT+ personer og etniske minoriteter der indgår i interviewundersøgelsen, som notatet bygger på.

² HK Hovedstadens sexismeundersøgelse 2021, Dansk Metals medlemsundersøgelse om seksuel chikane 2021 og Skuespillerforbundets m.fl. undersøgelse fra 2020.

Om notatet

Hvad bygger notatet på?

Notatet bygger på otte interview med medlemmer af forbund under FH i perioden maj til august 2022. Fælles for de interviewede er, at de har været udsat for én eller flere former for seksuel chikane. Tre af de interviewede er LGBT+ personer, som er etniske danskere. Én interviewperson er LGBT+ person og etnisk minoritet. Tre interviewpersoner er etniske minoriteter, som er heteroseksuelle og ciskønnede³. Interviewpersonerne er mellem 31-60 år. Blandt målgruppen med etnisk minoritetsbaggrund er et flertal af de interviewede mellem 50 og 60 år, og blandt LGBT+ målgruppen er flertallet i start 30'erne.

Blandt de fem interview med LGBT+ personer er fire ciskønnede kvindelige homoseksuelle og en ciskønnet mandlig homoseksuel.

Blandt de fire interview med etniske minoriteter, er tre af interviewpersonerne ciskønnede heteroseksuelle kvinder, og én er ciskønnet homoseksuel kvinde (den samme som indgår i interviewene med LGBT+ personer). To af interviewpersonerne har filippinsk baggrund og er kommet til Danmark som børn/unge. Én har dansk-filippinsk baggrund og er født i Danmark. Den fjerde har tyrkisk baggrund og er kommet til Danmark som barn.

Alle interviewpersoner er anonymiserede og alle navne, der fremgår i notatet, er opdigtede.

Udover interviewundersøgelsen samler notatet også de eksisterende danske undersøgelser af forekomst og karakter af LGBT+ personers og etniske minoriteters erfaringer med seksuel chikane i Danmark. Derudover inddrages også enkelte undersøgelser fra Skandinavien og Storbritannien på de områder, hvor der endnu ikke er lavet undersøgelser i en dansk kontekst.

Forbehold

Der er ingen transkønnede, non-binære eller andre kønsminoriteter og biseksuelle blandt interviewpersonerne⁴. Dog er der i begrænset omfang inddraget viden om disse grupper fra de eksisterende danske og udenlandske undersøgelser, hvilket betyder, at vi mener, at notatets anbefalinger kan ses som gældende for disse grupper. Dog med det forbehold, at relevant viden og relevante anbefalinger om netop disse grupper sandsynligvis mangler.

Betegnelsen 'etniske minoriteter' bruges om meget sammensatte befolkningsgrupper – fra nytilkomne flygtninge og indvandrere til personer som er danskere, der har en minoritetsetnisk baggrund, og som er født og opvokset i Danmark. I vores undersøgelse er tre ud af de fire interviewpersoner med minoritets etnisk baggrund kommet til Danmark som børn og unge, og tre ud af fire har filippinsk baggrund, hvilket betyder at undersøgelsen især er repræsentativ for disse grupper af etniske minoriteter. Grundet undersøgelsens afgrænsede format, er der mange etniske

³ Personer, hvis oplevede køn og kønsudtryk svarer overens med det køn, de blev tildelt ved fødslen. Majoriteten af befolkningen er ciskønnede.

⁴ Transkønnet er en betegnelse for personer hvis kønsidentitet eller kønsudtryk i større eller mindre grad er i uoverensstemmelse med det køn, de blev tildelt ved fødslen. Non-binær er en betegnelse for personer, der identificerer sig som noget andet end 'mand' og 'kvinde'. Kønsminoritet bruges her som en samlebetegnelse for alle, der ikke er ciskønnede, herunder fx interkønnede.

minoritetsgrupper, der ikke er repræsenteret blandt interviewpersonerne, og ligeledes er der kun i begrænset omfang inddraget erfaringer fra danskere med minoritetsbaggrund, der er født og opvokset i Danmark. Det betyder, at disse gruppers perspektiver kan mangle i undersøgelsen og i anbefalingerne, på trods af at viden fra andre undersøgelser er søgt inddraget i begrænset omfang. Ligeledes er der ingen mænd med etnisk minoritetsbaggrund blandt interviewpersonerne, der indgår i notatets del om etniske minoriteter. Det er heller ikke lykket at finde nogen eksisterende danske, skandinaviske eller britiske undersøgelser om denne målgruppe. Det betyder, at notatets anbefalinger kun kan ses som vejledende for denne målgruppe, fordi relevant viden og relevante anbefalinger om denne målgruppe mangler.

1. Forekomst af seksuel chikane blandt LGBT+ personer og etniske minoriteter

Undersøgelser af seksuel chikane på arbejdspladser viser, at LGBT+ personer og etniske minoriteter er overrepræsenteret i forhold til at være udsat for seksuel chikane. Overordnet set viser de nyeste tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø fra 2022 at 22,2 % af lønmodtagere på danske arbejdspladser estimeres at have oplevet seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder. Fordelt på køn er andelen 26,4 % kvinder, 18,3 % mænd, og 41,9 % personer, som ikke identificerer sig som mænd eller kvinder. I de to næste underafsnit vil vi præsentere de tilgængelige danske tal på forekomsten af seksuel chikane blandt henholdsvis LGBT+ personer og etniske minoriteter, og her skal det bemærkes, at der kun i begrænset omfang findes undersøgelser af forekomsten blandt etniske minoriteter. I det sidste underafsnit berører vi kort nogle skandinaviske og britiske undersøgelser af forekomst af seksuel chikane blandt de to målgrupper.

Forekomst blandt LGBT+ personer

Kigger vi mere specifikt på LGBT+ personer, viser en undersøgelse fra HK Hovedstaden, at 19,7 % af LGBT+ respondenterne svarer, at de har været udsat for seksuel krænkelse på arbejdspladsen indenfor de sidste 12 måneder. Det samme gør sig gældende for blot 9,6 % af ikke-LGBT+ respondenterne. Altså angiver ca. dobbelt så mange LGBT+ personer at have været udsat for seksuel chikane. Det ser vi også i en undersøgelse blandt Dansk Metals medlemmer fra 2021. Her angiver 32 % af LGBT+ respondenterne at have oplevet seksuel chikane inden for de sidste 12 måneder mod 15 % af kvindelige respondenter og 3 % mandlige respondenter. Tallet stiger for alle grupper, når der bliver spurgt ind til, om respondenterne har oplevet konkrete ubehagelige eller uønskede seksuelle handlinger. Her angiver 67% af LGBT+ respondenterne holdt op mod 36 % af de kvindelige og 22 % af de mandlige respondenter at have været udsat. Vi ser altså et billede, hvor flere kvinder angiver at have været udsat end mænd, og henvend dobbelt så mange LGBT+ personer angiver at have været udsat end kvinder.

Zoomer vi ind på forskellige LGBT+ identiteter, kan vi se, at dem der identificerer sig som kvinder er mere udsatte for seksuel chikane, end dem der identificerer sig som mænd.

Skuespillerforbundets, Producentforeningen, Danske Filminstruktører og Dansk Teaters undersøgelse af grænseoverskridende adfærd i film, tv og scenekunstbranchen fra 2020 viser, at 29 % af seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed mod 59 % af seksuelle minoriteter, der identificerer sig som kvinder.

Befolkningsundersøgelse Projekt Sexus viser et lignende mønster på tværs af seksuelle orienteringer: 6,2% heteroseksuelle mænd, 12,3% homoseksuelle mænd og 9,4% biseksuelle mænd angiver at have været udsat for seksuel chikane. 20,4% heteroseksuelle kvinder, 22,9% homoseksuelle kvinder og 31,4% biseksuelle kvinder angiver at have været udsat for seksuel

chikane. Det tegner et billede af, at kvinder er mere udsatte end mænd og at graden af udsathed øges med LGBT+ status.

Når vi ser på betydningen af kønsidentitet, så følger det delvist samme mønster. Vi kan se i Projekt Sexus, at cismænd (6,3 %) og nonbinære tildelt hankøn ved fødslen (6,8 %) er de mindst udsatte, hvor transkvinder (16,0 %), transmænd (19,5 %), ciskvinder (20,2 %) og nonbinære tildelt hunkøn ved fødslen (33,3 %) er de mest udsatte.

Forekomst blandt etniske minoriteter

Kigger vi på personer med etnisk minoritetsbaggrund, ser vi at målgruppen overordnet set er mere udsatte end personer, som er etniske danskere. I nogle undersøgelser er forskellen mindre og i andre større, hvilket kan hænge sammen med, at de tager udgangspunkt i forskellige målgrupper, og det gør også, at de ikke kan sammenlignes. Institut for Menneskerettigheders analyse fra 2022⁵ viser, at 3,3 % af lønmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund oplever at have været udsat for seksuel chikane. Det er dobbelt så mange som blandt lønmodtagere med etnisk dansk baggrund. Når vi ser nærmere på forekomsten fordelt på køn i den samme analyse, viser det sig, at lige mange etnisk danske kvinder og etniske minoritetskvinder angiver at have været udsat for seksuel chikane (3,6 %), imens dobbelt så mange etniske minoritetsmænd (2,9 %) er udsatte sammenlignet med etnisk danske mænd (1,1 %). Kvinderne med etnisk minoritetsbaggrund er altså mest udsatte, men etniske minoritetsmænd er ca. dobbelt så udsatte som etnisk danske mænd. Kigger vi på "uønsket seksuel opmærksomhed", så er tendensen den samme: Etniske minoritetskvinder og etnisk danske kvinder er udsat i samme grad (ca. 7 %), og etniske minoritetsmænd (3,8 %) er dobbelt så udsatte som etnisk danske mænd (1,9 %).

Skuespillerforbundets m.fl. undersøgelse viser ligesom Institut for Menneskerettigheders analyse, at personer med etnisk minoritetsbaggrund er mere udsatte: 38 % mænd og 68 % kvinder med etnisk minoritetsbaggrund har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, hvilket skal ses i sammenhæng med at tallene for den samlede branche er 50 % for kvinder og 19 % for mænd. Etniske minoritetskvinder er mere udsatte end den samlede gruppe af kvinder, men den største forskel findes hos mændene: Mænd med etnisk minoritetsbaggrund er dobbelt så udsatte som den samlede gruppe af mænd.

Projekt Sexus har specifikt undersøgt "personer med muslimsk kulturbaggrund", og deres undersøgelse angiver at 15,9% at personer med muslims kulturbaggrund har været udsat for seksuel chikane mod 13,3% der ikke har muslims kulturbaggrund, hvilket ikke angives som en signifikant forskel.

⁵ Disse tal er fremlagt i Institut for Menneskerettigheders analyse (med undtagelse af det totale tal, som er egen beregning) og er baseret på tal fra Arbejdstilsynets undersøgelse 'National Overvågning af Lønmodtagernes Arbejdsmiljø (NOA-L) fra 2021. Tallene fra NOA-L er lavere og meget divergerende fra de øvrige fremlagte tal, hvilket skyldes at opgørelsesmetoden, og antallet af spørgsmål er anderledes, end i de øvrige undersøgelser. Tallene kan altså ikke sammenlignes på tværs af undersøgelserne, vi har inddraget.

Skandinaviske og britiske undersøgelser

Skandinaviske og britiske undersøgelser tegner et mønster, der ligner de danske undersøgelser. I en britisk undersøgelse fra Government Equalities Office i 2020 angav 42 % af den generelle befolkning at have været udsat for seksuel chikane, hvorimod 49 % med etnisk minoritetsbaggrund og 69 % med LGBT+ baggrund angav at have været udsat. En svensk undersøgelse foretaget for Göteborg Kommune konkluderer ligeledes, at LGBT+ personer er mere udsatte. En anden undersøgelse fra den britiske fagforening TUC i 2019 konkluderer, at sorte og minoritetsetniske LGBT+ personer er omkring dobbelt så ofte udsatte for seksuel chikane som hvide LGBT+ personer.

2. Undersøgelse af LGBT+ personer erfaringer med seksuel chikane

Hvordan ser chikanen som LGBT+ personer oplever ud?

I dette afsnit vil vi præsentere eksempler på den chikane, som vores interviewpersoner har været udsat for, for at give et indtryk af hvordan den seksuelle chikane LGBT+ personer oplever kan se ud. Vi vil også synliggøre, hvordan LGBT+ identitet er på spil i forbindelse med chikanen.

Overordnet set er den mest udbredte form for chikane, som alle interviewpersonerne har oplevet, uønskede eller ubehagelige seksuelle kommentarer og nærgående spørgsmål, hvor interviewpersonernes seksuelle orientering bringes i spil indirekte eller direkte. Disse er i de fleste tilfælde sagt direkte til personerne og få tilfælde sagt om andre LGBT+ personer. Derudover har tre interviewpersoner oplevet uønsket og ubehagelig seksuel berøring og kropskontakt, og to har oplevet seksualiserede trusler om vold eller outing - dvs. afsløring af en persons seksualitet eller kønsidentitet uden personens samtykke.

Interviewene viser også at chikanen sker i forbindelse med, at man som seksuel minoritet er åben omkring sin seksualitet og med afsæt i stereotype og/eller homofobiske og transfobiske fordomme og antagelser om LGBT+ personer. Det vil vi udfolde i de næste fire afsnit.

Fordomsfulde seksuelle kommentarer og nærgående spørgsmål

Ubehagelige og uønskede seksuelle kommentarer er en form for chikane, som alle interviewpersoner på nær én har oplevet. Et eksempel på en meget direkte kommentar beskrives af Anna. Hun forklarer om en episode kort tid efter, hun var blevet ansat, hvor hun blev opfordret til at give en gruppe kollegaer blowjob, fordi hun er lesbisk.

"Den episode, hvor jeg blev bedt om at komme hen og skulle give fem mænd et blowjob, fordi jeg var kvinde og lesbisk, det følte jeg var den mest direkte måde, de kunne sige det på. Det var virkelig grænseoverskridende og ydmygende. Det var lastbilchaufførerne i mit eget firma, der sagde det til kollegaerne. De stod og hyggesnaktede, og så kom jeg, og jeg havde kun været ansat i nogle måneder, og så sagde han: 'Anna kom herhen. Jeg synes lige, du skal give os fem mænd et blowjob, fordi du er kvinde og lesbisk – og det har du nok ikke prøvet før.'"

Anna, murer og lesbisk

Man kan forstå citatet som et eksempel på hvordan Annas seksualitet, og den position der er koblet til at være seksuel minoritet på arbejdspladsen, gør at chaufføren føler sig berettiget til at kommentere på den måde.

De seksuelle kommentarer tager også form af grove og meget nærgående spørgsmål omkring interviewpersonernes sexliv eller seksualitet.

"Jeg blev kaldt Gustav-typen, homodyr og så meget grænseoverskridende også 'ham der sutter pik på alle'. (...) Jeg kom på arbejde en dag, jeg var hæs, og så var der en af kollegaerne, der sagde: 'Du har godt nok fået meget pik ned i din hals. Er det derfor du er så hæs, slugte du også?' (...)"

Det samme skete en sommerdag, hvor direktøren delte is ud: 'Martin kan du ikke sluge isen, det plejer I homoer at gøre'?"

Martin, lagermedarbejder og homoseksuel

Den danske vidnesbyrdsamling "Stop hadet nu", viser desuden, at transpersoner og andre kønsminoriteter tilsvarende får nærgående spørgsmål om krop og kønsdele.

Som det fremgår af citaterne, er det tydeligt at kommentarerne og spørgsmålene tager udgangspunkt i stereotype og/eller homofobiske fordomme og antagelser om LGBT+ personer. Fx at homoseksuelle mænd skulle have meget sex, hvilket også ses i den engelske fagforening TUCs undersøgelse.

Ufrivillig inddragelse i seksualiseret maskulin kultur

En anden type af uønsket seksuel kommentar er den Anna sætter ord på i citatet nedenfor. Her kan man se hvordan Anna, på baggrund af hendes seksualitet, ufrivilligt bliver inddraget i en traditionel maskulin kultur, hvor hun bliver bedt om at seksualisere andre kvinder.

"Jeg blev ufrivilligt inddraget i mange situationer, fx ved at kommentere på kalendere og kvindekroppe, fordi jeg var lesbisk. Så ville de gerne høre, om jeg synes, hun var lækker. Det havde jeg ikke bedt om. 'Det gider jeg ikke kommentere på', sagde jeg. 'Hvorfor skal jeg blandes ind i det? (...). Lad mig nu bare sidde og spise min mad. Du vil bare prøve at pisse mig af, og du ved, hvad min holdning og mit svar er.'"

Anna, murer og lesbisk

Anna reflekterer i interviewet over, hvad rolle hendes mere maskuline kønsudtryk spiller i den chikane, hun har oplevet. Hun mener den chikane, hun oplever, er anderledes, end den hun tror feminine kvinder er udsat for, men hun oplever stadig, at hendes kønsudtryk bliver inddraget i chikanen.

"Jeg er ikke blevet chikaneret på samme måde som en feminin kvinde, eller én med et feminint kønsudtryk ville være blevet det. Men jeg er så blevet det på den måde, at de har kommenteret rigtig meget på mit udseende, mit køn og min seksualitet rigtig meget. (...) De spurgte: 'Vil du også skifte køn?' Men kønsudtryk og kønsidentitet og seksualitet er jo forskellige ting. De havde svært med at putte mig i kasser, fordi jeg var to minoriteter [kvinde og lesbisk], og det gjorde, at jeg blev mere forvirrende for dem."

Anna, murer og lesbisk

Som nævnt i afsnittet ovenfor, former chikane sig efter de fordomme, der er knyttet til LGBT+ personer og i dette tilfælde kvindelige homoseksuelle. Citatet viser også, at kollegaernes chikane af Anna både hænger sammen med deres fordomme om, at Anna er lesbisk, men også er blandet sammen med de fordomme, som de har om Annas køn og kønsudtryk.

LGBT+ personer fremstilles som hyper-seksuelle og seksuelt grænseoverskridende

Chikanen tager også i nogen tilfælde form af kommentarer, hvor interviewpersonen tillægges grænseoverskridende seksuelle intentioner og udstilles som hyper-seksuel, fordi de identificerer

sig som LGBT+ person. Det bliver i nogle tilfælde en form for anledning til chikanen eller til bagtalelse. Fx fortæller Sarah at:

"Delikatesslederen var meget jøde og vidste ikke, hvordan man skulle forholde sig til andre seksualiteter. Når hun bukkede sig ned, sagde hun: 'Jeg skal jo lige holde øje med, at Sarah ikke kigger.' Det blev sagt foran alle."

Sarah, slagter og lesbisk

"Kollegaerne sagde til bl.a. leverandørerne, og advarede dem om, at ham der Martin skulle man passe på. 'Han vil i bukserne på dig'."

Martin, lagermedarbejder og homoseksuel

Disse fortællinger peger på, at det at være LGBT+ person i sig selv kan gøre én udsat for seksuel chikane, og at chikanen desuden retfærdiggøres og legitimeres ved at trække på stereotyper om ikke-heteroseksuelle kollegaer. Dette kan desuden føre til uretmæssige rygter og anklager. Rikke, en anden interviewperson har oplevet, at der er blevet startet rygter om, at hun skulle have gjort noget seksuelt grænseoverskridende til en personalefest, fordi hun er lesbisk. Dog uden at hun er blevet forelagt sagen på en direkte måde:

"Når der får lov at gå nogle rygter om, at jeg skal skulle have gjort noget krænkende [ved nogle kvinder], uden at nogen griber ind og tager det seriøst. Så er det nok fordi, man synes det er sådan lidt tøj-høj agtigt, og at det handler om at jeg sådan en afviger, der ikke kan holde snitterne for mig selv eller kender grænserne. Det tænker jeg har kunne finde sted, og blive anset som noget 'sjovt', fordi jeg er til kvinder."

Rikke, fagforeningsansat og lesbisk

En interessant pointe i forhold til den situation er at Rikke på en og samme tid ses som grænseoverskridende, da hun er lesbisk, samtidig med at den påståede chikane ikke tages alvorligt, fordi det er en episode, der foregår mellem kvinder. Hvilket kan trække på fordomme om, at sex eller flirt mellem kvinder ikke tæller for det samme som heteroseksuelle interaktioner. En anden interviewperson, Martin, har også oplevet at blive uretmæssigt anklaget for at være seksuelt grænseoverskridende, hvilket han også mistænker har med hans LGBT+ baggrund at gøre.

Seksualiserede trusler om vold og 'outing' som konsekvens af åbenhed

Chikanen tager for to af interviewpersonerne form af trusler om vold eller outing. I det første citat kommer truslen i forbindelse med, at Martins seksuelle orientering er blevet "afsløret" til en ny kollega. Som forklaret i det foregående afsnit kommer truslen som konsekvens af, at Martin tillægges en seksuel grænseoverskridende intention.

"Der var en dag, hvor der kom en ny kollega. Jeg skulle vise ham nogle af tingene, og hvordan man gjorde (...). Og så var der en kollega, der kom hen og sagde: 'Jeg kan se, at du har hilst på Martin, som er homo.' Og han ser på mig og spørger: 'Er du homo?' 'Ja det er jeg', svarer jeg. Og så siger han: 'Ok du skal bare lige vide, at jeg ikke er til fyre, så hvis du kommer for tæt på mig, må jeg forberede dig på, at jeg nok slår dig ned, hvis du bare så meget som rører mig.'"

Martin, lagermedarbejder og homoseksuel

I det næste citat er det en tillidsrepræsentant-kollega, som misbruger sin viden om Janices seksuelle orientering, til at chikanere hende ved at true og drille hende med at oute – dvs. afsløre – hende overfor de øvrige tilstedeværende.

"Når vi er ude [med fagforeningen], og jeg bliver tilbudt nogle pølser, så siger han [kollegaen] drillende at 'der er en der ikke kan lide dem her - ikke også Janice?'. Den slags sjofle bemærkninger. Han bruger det til at drille mig, og sige hvem jeg i virkeligheden er."

Janice, rengøringsleder og lesbisk

Janice beskriver sig selv som 'lukket lesbisk', hvilket er et valg hun har truffet for at beskytte sig selv som dobbelt minoritet, dvs. at hun både er LGBT+ person og etnisk minoritet. Det er også medvirkende til, at kollegaens chikane er særlig ubehagelig for hende.

Uønsket og ubehagelig seksuel berøring og kropskontakt

Tre af interviewpersonerne har også oplevet seksuel chikane i form af direkte fysisk berøring og kropskontakt. En bemærkelsesværdig ting er, at chikanen i to tilfælde bortforklares som værende chikane af udøveren ud fra en bevidst eller ubevidst misforstået logik om, at det ikke skulle være seksuel chikane, fordi den det går udover "ikke tænder på det".

"Der var jo ham der afdelingslederen fra en anden afdeling, der havde den opfattelse, at fordi jeg ikke tændte på fyre, kunne han godt presse sig op af mig bagfra. Og det var jo enormt grænseoverskridende. Og når man så sagde fra, fik man bare at vide, at du tænder jo alligevel ikke på det."

Sarah, slagter og lesbisk

Sarahs LGBT+ identitet bruges altså direkte til at legitimere chikanen. Janice har også oplevet seksuel chikane af fysisk karakter på et tillidsrepræsentantkursus i fagforeningen.

"Engang var jeg på tillidsrepræsentantkursus, dengang var jeg helt ny. Jeg talte engelsk og dansk. (...) En af dem, han var en faderfigur for mig, han var ok, men da han fik for meget at drikke, begynder han at røre ved mig på mine ben. (...). Så sagde han: Jeg er god og måske du mangler nogen derhjemme? Og så siger jeg nej, jeg har en kæreste. Jeg bor sammen med en. Så sagde han: Nååå ... men jeg har ikke set din mand. Så var jeg fanget! Og så sagde jeg det er fordi jeg bor med en kvinde. Og så sagde han aha du vil helst have en klap-klap [kvindeligt kønsorgan]. Så gik jeg."

Janice, rengøringsleder og lesbisk

Det er interessant at se, hvordan kollegaens chikane først knytter sig til hendes køn, og hvordan chikanen ændrer karakter, og hvordan kollegaen begynder at inddrage hendes seksualitet, da hun bliver presset til at være åben om sin seksualitet. Situationen viser, hvordan både hendes køn og seksuelle orientering spiller ind på, at hun er udsat for chikane, og hvad form chikanen tager.

Den engelske fagforening TUCs undersøgelse viser også, at transkvinder i højere grad end andre LGBT+ personer er udsatte for fysisk seksuel chikane. Der nævnes fx en episode, hvor en leder rører ved en transkvindes bryster, fordi vedkommende var "nysgerrig på hvordan de groede".

Konsekvenserne af chikanen

Seksuel chikane kan have store individuelle konsekvenser. For interviewpersonerne har episoderne med seksuel chikane haft både mindre og meget alvorlige konsekvenser, både på et personligt plan og i deres arbejdsliv.

Martin fortæller, hvordan han uden held forsøgte at stoppe chikane ved at inddrage sin leder, og derefter blev sygemeldt og så fyret:

“Martin: Jeg begyndte at miste selvtilliden. Jeg kæmpede med at tvinge mig selv til at være hetro, fordi livet som homo var så slemt. (...)

Så den eneste dag jeg synes var perfekt, var den dag, jeg blev fyret. Men det var selvfølgelig også øv, fordi jeg kunne virkelig godt lide min arbejdsplads. Jeg kunne godt lide de ting, som jeg lavede. Faktisk så elskede jeg mit arbejde, og ville meget hellere arbejde end at ligge syg derhjemme. (...)

Interviewer: Blev du fyret med henvisning til en specifik årsag?

Martin: Begrundelsen var ‘for at spare’. For mig var det [indlysende] en nem måde [for virksomheden] at komme af med folk.”

Martin, lagermedarbejder og homoseksuel

Udover konsekvensen at miste et job, som han var rigtig glad for, så betød chikanen også, at han oplevede at miste sin selvtillid og undertrykke sin seksualitet i et forsøg på at undgå chikanen.

Sarah fortæller også om de store konsekvenser, oplevede at chikanen har haft for hende.

“Til sidst blev det så grelt, at jeg faktisk knak ret meget på det, og jeg kan også godt mærke at fordi jeg blev i det i 3 år og ikke ville have, at han skulle vinde, så er jeg ikke i tvivl om, at jeg på et psykisk plan har taget noget skade. (...) Nu er jeg et nyt sted, hvor jeg er blevet mødt med en hel anden tilgang, og efter jeg kom derud, har jeg haft et meget stort psykisk knæk, fordi jeg lige pludselig skulle møde op og ikke være på vagt. Kroppen gav slip, og jeg er blevet nødt til at starte op på ADHD medicin og får noget tankenedsættende om aftenen, fordi jeg lige pludselig kunne mærke, at, øj hvor har min krop været på vagt i mange år.”

Sarah, slagter og lesbisk

Selv efter hun med egne ord er kommet til en god arbejdsplads, er hun stadig meget påvirket af chikanen psykisk og er nødt til at få behandlingskrævende hjælp.

Både Sarah og Martins historier er fortællinger om unge mennesker, der har været i deres første job eller læreplads. De har som fagligt været glade for og gode til deres arbejde, men den seksuelle chikane har skabt et ubehageligt arbejdsmiljø, som har haft store konsekvenser i deres senere liv.

Udfordringer og støtte i forbindelse med chikanen

I de næste afsnit vil vi beskrive, hvilke udfordringer og barrierer samt støtte og muligheder, interviewpersonerne har oplevet i forbindelse med den chikane, de har været udsat for. Interviewene viser tydeligt at LGBT+ identiteten, i samspil med andre identiteter, har en betydning både for at chikanen i det hele taget finder sted, og for hvad mulighederne for at sige fra og få hjælp er.

Seksuel chikane imod LGBT+ personer usynliggøres

Sarahs oplevelser, som er beskrevet på side 14, viser hvordan chikanen hun var udsat for, netop fik lov at udspille sig, uden hendes læremester greb ind, fordi hun var lesbisk. Både udøveren og mesteren anså ikke hændelserne som seksuel chikane på grund af hendes seksuelle orientering. Den pågældende medarbejder udsatte flere for chikane, men mesteren greb kun ind når det var målrettet de heteroseksuelle kvinder.

"Han var også for meget overfor mange andre unge (...), men han gik lidt længere med mig, fordi han tænkte, at han kunne tillade sig det. (...) Jeg tror det er fordi, at når jeg gik videre med det, så var det mere den der med: 'ej men du er jo ikke til noget'. Så jeg tror ikke, han følte, han har kunne blive fældet på det, på den samme måde, som han kunne, hvis han gjorde det overfor hetropigerne.

Jeg har et rigtig godt eksempel: Så gjorde han det samme over for en anden slagterelev, som er min rigtig gode veninde, og der blev han stoppet i det. Der gik min daværende mester faktisk ud og tog fat i ham og sagde: 'det der det stopper nu, det vil jeg ikke se.'"

Sarah, slagter og lesbisk

På den måde defineres chikane i deres øjne som noget, der kun kan ske i en heteroseksuel kontekst, og interviewpersonens oplevelse med chikane som homoseksuel usynliggøres eller bagatelliseres, hvilket forhindrer at den seksuelle chikane imod hende stoppes. TUCs undersøgelse viser ligeledes, at biseksuelle oplever at seksuel chikane rettet imod dem bagatelliseres, og undersøgelsen fremhæver et eksempel, hvor en leder overværer en episode med seksuel chikane, og kvinden hun klager over den, siger lederen: "At jeg må kunne lide det, fordi jeg er en biseksuel kvinde".

Uligestilling skaber grundlaget for seksuel chikane imod LGBT+ personer

Et gennemgående tema i interviewene er, at interviewpersonernes på grund af deres LGBT+ identitet oplever at være udenfor fællesskabet eller være lavest i hierarkiet på arbejdspladsen, hvilket gør dem mere udsatte for chikane.

En del af interviewpersonerne beskriver, at de bliver holdt udenfor fællesskabet på arbejdspladsen, fordi deres seksualitet eller kønsudtryk bryder med normen og at det bliver selve anledningen til chikanen.

"Interviewer: Følte du dig mere udsat som LGBT+er?"

Ja jeg blev overrasket over, hvor svært det var. Det var kun mig, der blev udsat [for seksuel chikane]. (...) Alle hetroerne var hér og jeg er hér [han viser med hænderne, hvordan han er udenfor fællesskabet].

Martin, lagermedarbejder og homoseksuel

Anna forklarer ligeledes, hvordan hun som lesbisk kvindelig murer ikke føler sig som en del af fællesskabet. Fx ved at der tales om hende på en seksualiserende og ekskluderende måde. Hun giver i citatet et eksempel på, hvordan hun følte sig holdt udenfor:

"Det kunne være inden jeg blev ansat. Fordi jeg er kvinde, så tjekker kollegaerne mig ud på Facebook, [og deres konklusion er at:] 'jeg ikke er lækker', og så er der også det der med, 'du er jo næsten en halv mand'. Jeg følte at sproget blev brugt til at gøre mig anderledes og holde mig på afstand og skabe sammenhold imod mig. (...) De følte sig i hvert tilfælde mere magtfulde end mig."

Anna, murer og lesbisk

En tredje interviewperson fortæller, hvordan kollegaerne på arbejdspladsen var ekskluderende overfor for alle, der på forskellig vis ikke passede ind i normerne:

"De var jo bare meget ekskluderende overfor alle, der ikke passede ind i kasserne i deres hoveder. Jeg husker, at vi diskuterede en sag med en transkønnet. Min gamle chef fortalte, hvordan de havde ekskluderet ham, 'for sådan kunne man jo ikke være'. Han fortalte, hvordan de havde kastet ting efter ham, ja faktisk var der nærmest ikke det, de ikke havde gjort. De pissede i hans madkassen, fordi han var jo bøsse 'så han kunne vel godt lide smagen af pis'".

Sarah, slagter og lesbisk

Overstående er et tydeligt eksempel på en arbejdsplads, hvor der ikke blot udøves chikane og diskrimination imod LGBT+ personer m.fl., men hvor der også prales med det, og hvor ingen griber ind. Hvilket er med til at skabe en kultur på arbejdspladsen, hvor chikane normaliseres.

LGBT+ status i samspil med andre kategorier

For nogle af interviewpersonerne gør det at være LGBT+ person det sværere at sige fra og bede om hjælp i forbindelse med seksuel chikane. Det gælder særligt for de interviewpersoner som er unge, og/eller dem som ikke er (helt) åbne omkring deres seksualitet.

"Martin: Om jeg fik hjælp fra venner? Jeg havde ikke venner på det tidspunkt. Det var stadig nyt for mig at være homoseksuel, men jeg vidste godt inderst inde, at jeg er, som jeg er."

Interviewer: Gjorde det situationen sværere, at du var i proces omkring at være åben om din seksualitet?

Martin: Ja absolut, det var ligesom om, der var ingen, der vidste, hvordan man skulle håndtere at være LGBT+ person på en arbejdsplads."

Martin, lagermedarbejder og homoseksuel

Samme interviewperson fortæller, at han blev på de arbejdspladser, hvor chikanen foregik, fordi han var ny på arbejdsmarkedet og ikke vidste, om andre arbejdspladser var bedre. Sarah fortæller også, hvordan det med at være i lære samtidig med at være ung enlig forælder, gjorde det svært at sige fra eller skifte arbejdsplads i forbindelse med chikanen.

Hvis jeg havde haft en anden mulighed for bare at kunne skifte over, så havde jeg gjort det. Det spillede ind, at jeg var enlig forælder. Fordi hvis jeg skulle have en ny elevplads, ville det være i København, og det kunne jeg ikke få til at hænge sammen [fx med at hente og bringe sit barn]".

Sarah, slagter og lesbisk

Janice reflekterer også over, hvordan hendes forskellige minoritetspositioner, har været med gøre hende mere udsat over diskrimination og chikane. Hun forklarer hvordan, det gjorde det sværere at sige fra, dengang da hun som ung var udsat for seksuel chikane. Samtidig siger hun, at hun oplever at der i dag er flere, der står frem med deres oplevelser.

"Jeg husker at jeg og Luiza var på et hold på et kursus i fagforeningen. (...) Den dag følte jeg at, det er meget svært, hvis du er kvinde, det er meget svært hvis du er udlænding og ikke kan sproget (...). Og det er også meget svært, hvis man er en del af LGBT, og man er etnisk minoritet. Så er det et stort tabu. Men heldigvis er der mange, der står frem nu, og jeg er stolt af dem (...). Jeg tænker måske, hvis jeg havde været sådan for 20 år siden, så kunne jeg godt stå havde stået op for mig selv."

Janice, rengøringsleder og lesbisk

Janice oplevelse, af at hendes etniske baggrund har spillet ind, understøttes også af TUCs undersøgelse som viser, at sorte og etniske minoritets LGBT+ personer oplever forskellige former for chikane i højere grad end hvide LGBT+ personer.

Støtte og manglende støtte

Det generelle billede er, at interviewpersonerne ikke har fået tilstrækkelig støtte i forbindelse med chikanen på arbejdspladsen. En enkelt har modtaget god støtte fra sin fagforening, men har alligevel haft for stor frygt til at rejse en faglig sag imod sin arbejdsplads.

"Den fagforeningsansatte spurgte, om det var noget, vi skulle gøre noget ved, fordi han udmærket godt kendte til den mester. Han sagde, at der er mange der har kontaktet fagforeningen [vedrørende den mester], men som ikke har turde køre en sag. Og jeg sagde det samme. (...) Så nej de kunne ikke gøre mere, det var min egen frygt [som stod i vejen for at gøre mere]."

Sarah, slagter og lesbisk

Rikke, som er ansat i en fagforening, har også modtaget støtte fra sin chef i form af at lederen gik ind og ”fik reddet trådene ud”, da der gik rygter, om at hun skulle havde været grænseoverskridende.

De øvrige interviewpersoner har ikke fået nogen støtte. Flere har forsøgt at få hjælp til at håndtere og stoppe chikanen fra både ledere, tillidsvalgte og kollegaer, uden at det er blevet imødekommet. Martin fortæller her, hvordan hans leder direkte afviste at gøre noget ved den seksuelle chikane.

”Da jeg gik til min chef og fortalte om hele situationen, så kiggede hun bare på mig iskoldt og sagde: 'sådan er tonen på arbejdspladsen, så hvis du ikke kan lide lugten i bageriet, så er det ikke her, du skal arbejde.’”

Martin, lagermedarbejder og homoseksuel

Han oplevede heller ikke, at han fik den ønskede støtte fra sin tillidsvalgte.

”Jeg ville havde ønsket at den tillidsvalgte, havde været mere som en fagforening og havde kontaktet fagforeningen og fortalt, hvad der var sket. (...) Og at han samtidig havde taget mig med ind til chefens kontor og havde sagt, at nu stopper det her, og hvis det ikke gør det, så tager jeg Martin med til fagforeningen, og jeg er bisidder.”

Martin, lagermedarbejder og homoseksuel

Og i citatet nedenfor fortæller Anna om hvordan hendes kollegaer så passivt til da en leverandør udsatte hende for seksuel chikane.

”Interviewer: Hvordan reagerede de andre kollegaer?”

Anna: De grinte lidt, men sagde ikke så meget og kiggede bare ned i jorden.

Interviewer: Så de var utilpasse med situationen? [læs om episoden på side 11]

Anna: Ja, også fordi de ikke kendte mig og blev sådan åh åh hvordan reagerer hun så nu. Så det hele var op til mig. Der var ikke nogen der sagde fra.”

Anna, murer og lesbisk

Visioner for en chikanefri arbejdsplads

Fælles for de fleste af interviewpersonerne er, at de ikke længere er udsatte for seksuel chikane. Det skyldes, at flere af dem har valgt at skifte arbejdsplads. I andre tilfælde skyldes det at chikanen var en enkeltstående episode og/eller fordi de chikanerende personer ikke længere er på arbejdspladsen. Det betyder, at nogle af interviewpersonerne også har nogle positive oplevelser med chikaneforebyggende tiltag på deres nye arbejdsplads. Andre interviewpersoner har derudover forskellige ideer til, hvad man kan gøre for at forebygge seksuel chikane – især for LGBT+ personer. I dette afsnit vil vi fremhæve nogle af de mere positive oplevelser og ideer til tiltag, som interviewpersonerne har.

Gode erfaringer og ideer til forebyggende tiltag på arbejdspladsniveau

Martin fremhæver, hvordan han efter sine dårlige erfaringer med seksuel chikane kom til en arbejdsplads med en mangfoldighedspolitik, der fik ham til at føle sig tryk som LGBT+ person.

”Politikken på det nye job gav mig en rar og beskyttet følelse. Jeg kunne se, at der var mange forskellige slags mennesker på arbejdspladsen, og der var plads til alle – både på papiret og i praksis.”

Martin, lagermedarbejder og homoseksuel

Sarah har på sin nye arbejdsplads oplevet en mere tydelig ledelsesstil, som hun oplever, er med til at forebygge at ”sjove og lidt seksualiserede kommentarer” udvikler sig til seksuel chikane.”

”Lederne håndhæver en kultur, hvor man behandler hinanden ordentligt. (...) Min mester faktisk hiver os til side og siger: ’jeg ved godt, at I siger det for sjov, men på arbejdspladsen kalder vi ikke hinanden for ’navne’ [kælenavne]’. Fordi det kan godt være, jeg kalder hende for putte, men så kan det også godt være at Svend kalder hende for putte, og så kan det godt være det eskalerer. Jeg synes det hjælper til, at der ikke kommer de der misforståelser.”

Sarah, slagter og lesbisk

Sarah oplever at ledelsesstilen både beskytter, den der er målet for kommentarerne, men også den der sender kommentaren afsted, fordi man undgår ende i en situation, hvor en kollega synes man er grænseoverskridende. Men baggrund i sine erfaringer efterlyser Sarah også generelt mere uddannelse til ledere om seksuel chikane og LGBT+ forhold, så man kan undgå situationer, som den hun oplevede, hvor chikanen imod hende ikke blev set og anerkendt fordi hun var LGBT+ person.

”Når man uddanner ledere, kunne man gøre dem opmærksom på, at denne her minoritet kommer til at være en del af jeres arbejdsplads, og give dem lidt viden om hvad det handler om at være homoseksuel. Så man undgår, ligesom eksemplet med min chef, at han tror at bare fordi jeg er til piger, så gør det mig ikke noget at en mand faktisk står og chikanerer mig”

Sarah, slagter og lesbisk

Anna fremhæver også ledelsens rolle i forhold til at gribe ind, hvis en medarbejder bliver udsat for chikane, og i forhold til at beskytte medarbejdere der siger fra overfor fx uønskede seksuelle jokes. På den måde kan der skabes der en kultur, hvor man trygt kan sige fra. På spørgsmålet om hvad ledelsen kan gøre svarer hun:

"[Hvis der sker chikane] kunne ledelsen fyre og sige vi ønsker ikke dårlig opførsel. Men som det er nu, bliver det mere lønnet hvis min kollega siger en joke, end hvis jeg siger fra. Hvilket jeg har gjort mange gange. Jeg skal bare holde min kæft. Så det med at få skabt en kultur hvor man kan sige fra, det er det de kunne gøre."

Anna, murer og lesbisk

Rikke efterlyser en uddannelsesindsats overfor kollegaer på arbejdspladsen, sådan at de både er i stand til at genkende chikane overfor LGBT+ personer og føler et ansvar for at gribe ind overfor det.

"Hvis du først har din normkritiske brille på [er trænet i at lægge mærke til normer] og kan se, at det var sgu ikke ok at sige det der til Tina, det var da mega upassende [så kan du gøre en forskel] (...). Man ved ikke altid at man jokker folk over tæerne. Det er fordi, vi har så mange normer, som man ikke er opmærksom på. Kollegaansvar [at tage ansvar som kollega] fordrer at man har den viden [om normer] med sig - ellers kan man ikke stå op for den anden. Og det kræver uddannelse [at få den viden]."

Rikke, fagforeningsansat og lesbisk

Samlet set peger interviewene på at udfordringerne skyldes manglende uddannelse og viden om rettigheder, og LGBT+ forhold generelt, både hos LGBT+ personer, hos kollegaerne, de tillidsvalgte og ledelsen. Samtidig er netop mere viden og uddannelse, der ser ud til at være en nøgle til forbedringer.

Ønsker til en LGBT+ inkluderende faglig indsats imod seksuel chikane

Synlighed og uddannelse er også de ting som flere interviewpersoner efterspørger - både i forhold til fagforeningen og de tillidsvalgte. De fremhæver, at for at man tør gå til sin fagforening, så kræver det, at den aktivt kommunikerer, at den støtter LGBT+ medlemmers rettigheder og trivsel på arbejdspladsen. Sarah fortæller her, hvad det kunne have betydet for hende.

"Det kunne hjælpe hvis fagforeningen gjorde sig synlig [og viste], at de er der indenfor de her områder. Fordi havde jeg vidst at: Din fagforening er 100 % for LGBT+ personer, så tror jeg måske også det ville have været lidt anderledes. For jeg var jo lige så bange for, at fagforeningen også bare ville sige, at nu skal du lige tage dig sammen."

Sarah, slagter og lesbisk

Hun fremhæver også overenskomsterne som et sted, hvor LGBT+ personer kunne synliggøres. Hun forklarer at det kunne bidrage til, at man generelt set følte sig beskyttet.

"Sarah: I overenskomster er der jo heller ikke nævnt noget med homoseksuelle og transkønnede. Men hvis der fx stod at transkønnede havde ret til at tage ind og få det der

sprøjt [hormonbehandling], eller hvis vi var inddraget flere steder, så tror jeg også man gør det mere til en normalitet [at være LGBT+ person].

Interviewer: Ville flere rettigheder gøre det lettere at komme og sige man var udsat for chikane?

Sarah: Ja det tænker jeg, fordi man ville føle sig mere beskyttet."

Sarah, slagter og lesbisk

Synlighed i forbindelse med skolebesøg og virksomhedsbesøg er også noget, som hun tror kunne gøre en forskel.

"Fagforeningerne kunne tage ud, og vise flaget på virksomheder og skoler og nævne LGBT+ rettigheder, så folk tænker, at der er nogen der vil hjælpe. Fordi man føler hurtigt, man kan stå i et enmandsland."

Sarah, slagter og lesbisk

Det taler også ind i noget af det samme som Martin beskriver. Nemlig følelsen af som ung LGBT+'er at være alene med sin udfordringer uden at kende sine rettigheder, hvilket kunne være et oplagt fagligt fokusområde at sikre.

"Jeg synes det er synd for den yngre generation. Den person der springer ud som LGBT person får ikke nogle hjælp eller vejledning om, hvad skal man gøre hvis man havner den situation [hvor man er udsat for seksuel chikane]. Eller hvad man kan gøre, hvis man ikke får hjælp af sin leder."

Martin, lagermedarbejder og homoseksuel

De tillidsvalgtes rolle bliver også fremhævet. Martin har på sit nye job oplevet, hvilken forskel det gør at have en tillidsvalgt, som er der for alle uanset baggrund. Helt konkret oplevede han støtten i forbindelse med en anonym, uberettiget anklage om seksuel chikane.

"Hun tog sig tid til mig og bookedet et mødelokale. Det var en god og rar følelse. Så jeg ved, at jeg kan gå til den tillidsrepræsentant. Hun sagde også: 'Du skal vide 100 procent at jeg støtter dig, du ikke opleve det, fordi du er homo.'"

Martin, lagermedarbejder og homoseksuel

Anna fremhæver også at de tillidsvalgte potentielt kunne spille en vigtig rolle i forhold til at forebygge chikane. Men som hun ser det, kan det kun ske, hvis de tillidsvalgte bliver uddannet til at løfte opgaven.

"Tillidsvalgte kunne spille en rolle, hvis de havde viden, men det har de ikke. De kunne spille en afgørende rolle for, at man ikke føler sig skør og alene. Og give forståelse. Potentialet afhænger af om de er uddannet."

Anna, murer og lesbisk

Ligeledes mener Anna, at det er vigtigt, at man uddannes på samme vis i fagforeningerne. Ellers risikerer man som LGBT+ medlem at møde nogle af de samme barrierer i fagforeningen som på

arbejdspladserne, og dermed får man ikke den ønskede hjælp. Eller endnu værre risikerer man at møde diskrimination i fagforeningen.

"At beskytte LGBT+ personer imod chikane burde være fagforeningsarbejde. Der føler jeg, at det med at være LGBT+ person på arbejdspladsen, det er det samme i fagforeningen. Det er de samme problemstillinger. Og fagforeningen skal jo være der, når min arbejdsplads ikke er der.

Anna, murer og lesbisk

Kun i ét tilfælde udtrykker interviewpersonen, Sarah, stor tilfredshed med den støtte, hun har modtaget i forbindelse med chikanen. Den pågældende lokalafdeling er netop kendetegnet ved, i en årrække, at have arbejdet aktivt for LGBT+ ligestilling, samt at have uddannet sig og tilegnet sig viden om LGBT+ ligestilling.

3. Undersøgelse af etniske minoriteters erfaringer med seksuel chikane

Hvordan ser chikanen som etniske minoriteter oplever ud?

I dette afsnit vil vi præsentere eksempler på den seksuelle chikane, som vores interviewpersoner med minoritetsetnisk baggrund har været udsat for, for at vise hvordan den seksuelle chikane, etniske minoriteter personer oplever, kan se ud. Vi vil også synliggøre, hvordan etnicitet og etnisk minoritetsstatus er på spil i forbindelse med chikanen.

Overordnet set er den mest udbredte form for chikane, som alle interviewpersonerne har oplevet, uønskede og ubehagelige seksuelle kommentarer og opmærksomhed, hvor interviewpersonernes etnicitet og køn bringes i spil indirekte eller direkte. Derudover har to interviewpersoner oplevet uønsket og ubehagelig seksuel berøring og kropskontakt. To interviewpersoner har udover deres egne erfaringer også kendskab til flere situationer eller sager, hvor andre etniske minoriteter har været udsat for seksuel chikane.

Interviewene viser også, at chikanen sker i forbindelse med afsæt i stereotype og nedvurderende fordomme og antagelser om etniske minoriteter eller helt eller delvist i kraft af deres position som etniske minoriteter. Det vil vi udfolde i de næste fire afsnit.

Ubehagelig fysisk og verbal seksuel opmærksomhed fra gæster

Alle interviewpersonerne har været udsat for uønskede eller ubehagelige seksuelle kommentarer og opmærksomhed, som de oplever hænger sammen med deres køn og etnicitet. De tre interviewpersoner med filippinsk baggrund har i særlig høj grad oplevelser med uønsket og ubehagelig seksuel opmærksomhed, hvilket kan hænge sammen med, at de som kvinder med asiatisk baggrund mødes af nogle særlige fordomme. Dette vil vi beskrive på side 30.

I det her citat fortæller Janice, hvordan hun og hendes kollegaer har oplevet, at etnisk danske mænd bliver grænseoverskridende, når de er gæster til de events de gør rent ved.

"Ja, for i begyndelsen var det et chok for mig. (...) Vi samler flasker sammen, og pludselig er der en der gramser på dig. Jeg er lidt aggressiv og meget hurtig når det sker. (...) Jeg kan huske en af mine kollegaer blev så vred. Hun var inde på toilettet, og pludselig kommer der en som råber: 'Må jeg godt få et kys' (...) Vi har nogle vagter og vi har nogle servicekollegaer, vi kan ringe til. (...) Ja. Så vi er beskyttet. Men nogle gange er det allerede for sent, når vi ringer til dem. Så har vi allerede beskyttet os selv."

Janice, rengøringsleder med filippinsk baggrund

En anden interviewperson, Marie, har også erfaring med grænseoverskridende gæster og uønsket seksuel opmærksomhed:

"For eksempel til julefrokoster, der kan det også blive meget vildt. Når man er ude på badeværelset og gør rent, så kan der godt lige komme nogle fyre og sige nogle bemærkninger og sådan noget. 'Hej smukke pige. Skal du ikke med mig hjem?' og sådan noget. Det har jeg hørt før (...). Jeg kan huske en gang, hvor jeg skulle arbejde alene helt"

til om morgenen, hvor en fra restauranten blev ved med at snakke til mig og også spurgte, om vi skulle følges hjem, fordi vi begge boede i samme bydel.”

Marie, rengøringsassistent med dansk-filippinsk baggrund

Grænseoverskridende seksuel kommentar som konsekvens af at sige fra overfor etnisk diskrimination

Tülay, fortæller om, hvordan hun oplevede seksuel chikane tilbage i sin elevtid. Chikanen skete i forbindelse med en episode, hvor Tülay prøvede at sige fra overfor en samtale blandt de øvrige medarbejdere og en mandlig leder. De talte meget fordomsfuldt om nogle drenge med indvandrerbaggrund. Drengene var blevet dømt uskyldige i en voldtægtssag, hvilket Tülay påpegede. Alle de tilstedeværende, på nær Tülay, havde etnisk dansk baggrund.

”Der var en mand der var leder, og der var nogle andre kvinder, der lærte mig op. De talte om mediehistorier, og på det tidspunkt var der en kvinde, der var blevet voldtaget af nogle indvandrede drenge. (...) De sagde ting som ’Fandens arabere, nu kommer de og voldtager vores kvinder’ (...). Og jeg havde læst en artikel, hvor drengene ikke var skyldige. Og så nævnte jeg det overfor dem på kontoret. Og så sagde ham der var leder: ’Hvad ville du sige til, hvis jeg gik rundt og voldtog dig. Hvordan ville du have det med det?’ Det synes jeg var meget krænkende overfor mig og min person, som kvinde og overfor min etnicitet, og jeg tog det meget tungt på en eller anden måde, og jeg kunne hverken sige noget eller sige fra. Jeg var helt målløs.”

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Det er interessant at se, hvordan den seksuelle chikane, som jo er en form for diskrimination, sker i forbindelse med, at Tülay siger fra overfor en anden form diskrimination, der har afsæt i etnicitet. Både køn og etnicitet er på spil i episoden. Der er for Tülay som kvinde med etnisk minoritetsbaggrund en særlig seksualiseret konsekvens forbundet med at forsøge at stoppe den fordomsfulde snak blandt kollegaerne. Samtidig er den der udsætter hende for chikanen både etnisk dansk, mand og i en overordnet position, hvilket gør det til en særlig ulige situation.

Tülay bliver også på et senere tidspunkt bekendt med, at den samme etnisk danske mandlige leder havde udsat en anden kvinde med minoritetsbaggrund for uønskede seksuelle kommentarer og forsøg på berøringer. Hun nævner også, at lederen også før episoden var én som hun holdt afstand til, fordi hun oplevede, at han kunne finde på at røre hende på armen eller knæet uden at hun ønskede det. Episoden hvor Tülays leder siger den kommentar, der krænker hende, er altså en eskalering af lederens allerede seksualiserede og grænseoverskridende måde at være på. I Valeries historie, som præsenteres i næste afsnit, har den mandlige kollega der udsætter hende for seksuel chikane, også forud for episoden kommet med uønskede seksuelle kommentarer før den fysiske episode.

Uønsket og ubehagelig kropskontakt fra kollega

Valerie har også oplevet chikane i form af uønsket, ubehagelig seksuel kropskontakt, og hun beskriver her, hvordan episoden fandt sted, da hun stod og gjorde sig klar til dagens arbejde:

"Jeg stod og kiggede på menuen på væggen, og så kommer han bare og trykker sit underliv op imod mig bagfra. (...) Jeg blev overrasket selvfølgelig. Og så lidt efter, da jeg står i et andet rum og åbner dåser, så pludselig kommer alle følelserne til mig (...). Så tænker jeg, 'hvad sker der', og så får jeg pludselig et chok, og så starter jeg bare med at tude."

Valerie, køkkenmedarbejder med filippinsk baggrund

Valerie vurderer selv, at hendes etniske baggrund, og kollegaens fordomme om asiatiske kvinder, har en betydning for episoden:

"Jeg tror også, det har at gøre med, at jeg er udlænding. Jeg hørte også senere, at han er kæreste med nogen fra Thailand, som har en massagebutik, så jeg ved ikke om han har fået en ide."

Valerie, køkkenmedarbejder med filippinsk baggrund

Valerie har, udover episoden med seksuel chikane, også oplevet andre former for forskelsbehandling på baggrund af sit køn og etnicitet på andre jobs, hvilket sandsynligvis har en betydning for, hvordan episoden påvirkede Valerie. En engelsk undersøgelse⁶ af seksuel chikane af sorte, asiatiske og etniske minoritetskvinder på britiske arbejdspladser viser også, at der kan være svært at skelne mellem, hvornår seksuel chikane bliver til racisme og den anden vej rundt. Denne pointe gør sig også gældende for flere af interviewpersonernes oplevelser.

Vidne til andre minoritetskvinders oplevelser med seksuel chikane

I kraft af Tülays tidligere tillidshverv har hun kendskab til andre kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, der har fortalt hende om episoder med chikane. Her fortæller hun om en kvindelig kollegas oplevelse.

"Så begyndte hun at snakke om, hvordan det var gået til, at han havde taget fat i hende til festen, og trak hende ud i et rum og tog fat i hendes numse og begyndte at kysse hende og sådan nogle ting. Og det havde hun så fortalt efterfølgende til hendes leder, hvor lederen havde sagt det til personalechefen og den øverste chef, som går ind og taler med medarbejderen, som så lægger sig syg efter samtalen."

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Tülay fortællere videre, hvordan kollegaen hverken fik ordentlig støtte fra sin egen tillidsrepræsentant eller leder, som i stedet havde mere tiltro til manden, der havde udsat hende fra chikane.

"Hun sagde, at tillidsrepræsentanten ikke troede på hende, og den følelse havde hun generelt også omkring ledelsen: At der ikke var nogen, der troede på hende, men at de troede på manden som var dansk. Og så var det, at tillidsrepræsentanten sagde [til mig], at det sagtens kunne være [på grund af] hendes kultur, at hun opførte sig på den måde, og at det jo kunne sende forkerte signaler."

⁶ Fielden m.fl. (2009): "A Model of Racialized Sexual Harassment of Women in the UK Workplace"

Der er jo ingen der kan forklare mere end de to, der har været der, men jeg syntes det var lidt mærkeligt at sige, at det kunne være hendes kultur, og at hun inviterede til sådan noget."

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Det er bemærkelsesværdigt, hvordan kollegaens kulturelle baggrund bruges som anledning til at så tvivl om hendes oplevelser og på den måde gør, at hun ikke får den støtte, hun burde få, som en der har været udsat for seksuel chikane.

Ufrivillig del af seksualiseret kultur

Marie fortæller, hvordan hun ufrivilligt lægger ører til samtaler på hendes arbejdsplads, hvor kvinder bliver omtalt på en seksualiseret måde, hvilket hun synes er ubehageligt.

"Altså jeg oplever nogle gange, når vi sidder i sådan en stor spisestue, at så kan man ikke undgå at overheøre samtaler. (...) Hvis der er nogen af de andre, der har store bryster, så siger de "Ej, så I hende der? Hun har store bryster" eller store læber. Eller "Hun har fået lavet botox" og sådan noget. Det kan godt være lidt ubehageligt" (...) Også fordi man selv er kvinde, og ved hvem de snakker om (...) Og så tænker jeg jo, at det også kan være, at når jeg ikke er her, at de har samtaler om mig".

Marie, rengøringsassistent med dansk-filippinsk baggrund

Her er det altså ikke direkte Marie der bliver kommenteret på, men kommentarer om andre kvinder gør hende alligevel utilpas, og hun tænker, at det lige så godt på andre tidspunkter kan være hende, de taler om.

Konsekvenser

På tværs af interviewene er den mest typiske konsekvens af chikanen, den måde chikanen påvirker interviewpersonernes mentale trivsel i form af mindreværdsfølelser, følelse af ærekrænkelser og ubehag. Derudover er en konsekvens, som går igen, de negative eller udfordrende situationer der opstår, når interviewpersonerne siger fra over for chikane eller uønskede kommentarer.

Tüley beskriver, hvordan hun ser episoden har påvirket hende i mange år efter episoden skete.

"Jeg har aldrig glemt det. Nu når jeg fortæller dig om det, så er det jo ikke glemt på nogen måder. Men jeg tog det som en erfaring på en eller anden måde, og tænkte ok, sådan nogle typer skal jeg holde mig væk fra. Og efter jeg blev tillidsrepræsentant og gik på kurser, så har jeg selvfølgelig også lært at sige fra, hvis sådan noget skulle ske. Men det har sat sig fast, det må jeg nok indrømme. Jeg følte virkelig, at han kom for tæt på. Altså bare ordet voldtægt, det var så ubehageligt."

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Tüley kommer aldrig til at kunne glemme episoden, som stadig er forbundet med en følelse af ubehag. Samtidig har episoden også gjort hende mere bevidst om hendes grænser, og senere via uddannelse har hun lært, hvordan hun kan håndtere sådanne situationer.

I Valeries sag er der mange konsekvenser – både for Valeries mentale helbred men også for kontakten til hendes sociale netværk. Hun fortæller, hvordan den mand, der chikanerede hende, blev fyret, og hvordan hun blev ved med at være ked af det og berørt af situationen og derfor fik psykologhjælp. Det oplevede hun, at hendes kollegaer og den kulturforening, hun var medlem af, var uforstående overfor.

"Jeg var også til psykolog, og det hjalp selvfølgelig. Men nogle kollegaer synes, det var for meget. Fordi jeg var stadigvæk ked af det, i lang tid, men de kunne ikke forstå det. De synes det var for meget. Og så var der min forening. Den blev jeg også meget skuffet over. For han [foreningens præsident] synes, jeg var for meget, og at det måske var min egen skyld."

Valerie, køkkenmedarbejder med filippinsk baggrund

Valerie uddyber, hvordan hendes mistrivsel påvirker hende:

"Jeg arbejder stadig som jeg plejer. Jeg er bare ikke længere social. Eller jeg smiler ikke længere som jeg plejer, fordi... men de [kollegaerne] synes, at jeg skal glemme det."

Valerie, køkkenmedarbejder med filippinsk baggrund

Episoden med chikane påvirker altså i høj grad Valeries humør og lyst til at være social, og oven i det bliver hun af sine filippinske kollegaer og kulturforeningens præsident kritiseret for ikke at kunne smile og glemme episoden. Dette er sandsynligvis en både kulturel og kønnet forventning. Den manglende opbakning fra hendes kollegaer og foreningen gør især ondt på Valerie, hvilket fører til, at hun bryder med foreningen og melder sig ud.

"Jeg mener bare, at når man allerede er offeret... Jeg forventede, at min forening ville bakke mig op, eller hjælpe. Men så bliver man mere nedgjort. Synes jeg. (...) Også de filippinske kollegaer på arbejdet. De synes nogle gange, at jeg overdriver, men jeg ved ikke om jeg overdriver. For det skete jo ikke for dem. De havde ikke haft den oplevelse"

Valerie, køkkenmedarbejder med filippinsk baggrund

På den måde betyder episoden med seksuel chikane, at hun, udover de psykiske konsekvenser, også mister kontakten til dele af sit filippinske netværk.

Den seksuelle chikane har forskellige konsekvenser, og det kan ligeledes have konsekvenser, hvis man siger fra overfor chikanen. Marie oplever, at det at sige noget til den uønskede seksuelle snak, gør at hun bliver opfattet som kedelig, hvilket kan have en betydning for at være med i fællesskabet.

"Interviewer: Ja, okay. Og hvis du sagde noget, lytter de så eller siger de "ej, det var bare for sjov"?"

Marie: Ja, så griner de og så "argh" så er man kedelig eller sådan noget

Marie, rengøringsassistent med dansk-filippinsk baggrund

Udfordringer og støtte i forbindelse med chikane

Chikane med afsæt i stereotype fordomme om asiatiske kvinder

Alle tre interviewpersoner med filippinsk/dansk-filippinsk baggrund har oplevet, at deres, eller andre asiatiske kollegaers baggrund, har været en del af anledningen til den seksuelle chikane, de har oplevet. Janice forklarer her, hvordan hun oplever, at hendes asiatiske baggrund spiller ind. Hun oplever, at hun og hendes andre kollegaer med asiatisk baggrund, er meget mere udsatte end hendes øvrige etnisk danske kollegaer på grund af stereotype, nedvurderende eller racistiske fordomme om, at asiatiske kvinder er svage eller medgørlige:

"Ja, nogle gange har etnisk danske mænd de der tendenser, at når de ser personer med asiatisk baggrund, så tænker de, at de er små mennesker. De synes måske bare, det er kæledyr, og at de er så cute. Jeg har set det og oplevet det. Når jeg er sammen med min danske kollega, så er der ingen der [på samme måde] kommer over til hende. Men de går over de små mennesker [de kvindelige kollegaer med asiatisk baggrund]. Måske de tænker, vi er svage og at vi ikke vil sige noget, så at de ikke får ballade."

Janice, rengøringsleder med filippinsk baggrund

Marie, der også har filippinsk baggrund, har også en oplevelse af, at der er nogle fordomme om, at asiatiske kvinder er mere seksuelt tilgængelige:

"Jeg tror, at nogen har en opfattelse af, at når man kommer fra Asien, så går man bare med til alt. Hvis de vil have en date, så siger man bare ja."

Marie, rengøringsassistent med dansk-filippinsk baggrund

Hendes kommentar skal ses i sammenhæng med, at hun selv har oplevet, at en gæst efter et arrangement blev hængende og spurgte, om de skulle følges hjem, hvilket hun følte som en utryk situation (se side 24).

De to eksempler viser, hvordan de seksualiserede og nedvurderende fordomme med baggrund i kvindernes etnicitet, bliver en anledning til, at – kollegaer og gæster – udøver chikane og har grænseoverskridende adfærd⁷.

Forskellige kulturelt betingede muligheder for at sige fra overfor chikane

Tülay fortæller, hvordan hun ser, at kulturelle forhold spiller ind på hendes og andre etniske minoritetskvinders oplevelser med seksuel chikane, samt hvilke handlemuligheder, de har som ofre for chikane. Hun forklarer, hvordan seksuel chikane i hendes kultur opfattes som ærekrænkende, hvilket gjorde det svært for hende at tale med sin mand om oplevelsen.

"Altså den tyrkiske kultur er jo meget streng omkring chikane. Ikke fordi det er forbudt på den måde, men er det nærmest for os. Altså for at beskytte os som kvinder."

⁷ Den seksualisering som bl.a. personer med asiatiske kropstegn oplever, beskrives også bl.a. af forsker i strukturel diskrimination, Mira C. Skadegaard i DR.DK artiklen "'Hvad koster du?' Rikke lever med dine fordomme om asiater".

Så det synes jeg er sådan lidt æreskrænkende på en eller anden måde. Og jeg turde heller ikke snakke med min mand om det, ellers ville han gå helt amok."

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Hun fortæller videre, at hun oplever, at man i en tyrkisk kontekst ofte kan ende med at få skylden, selv som kvinde der har været udsat for et overgreb. Hvilket også kaldes victimblaming. Dette har været en barriere for hende i forhold til at sige noget.

"Jo, altså, det er virkelig, virkelig svært at tale om sådan noget. Det gør man bare ikke. (...) Faktisk, her for nyligt i Tyrkiet var der en kvinde, der blev dræbt og så er der en minister, der siger, at hun skulle have påklædt sig anderledes, og hvad fanden laver hun midt om natten i en bus for eksempel. For at undgå sådan nogle bemærkninger: 'Altså hvis du ikke selv har gjort noget, så ville manden ikke have dræbt dig eller voldtaget dig på nogle måder'. Og det sætter sig på én eller anden måde fast i kvinderne"

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Hun oplever, at man nemt som kvinde internaliserer victimblamingen i form af selvkritik og følelsen af at have gjort noget forkert. Dette bliver en barriere for at sige fra eller bede om hjælp eller støtte, hvis man er udsat for chikane. På den måde er både Tülays køn, hendes kulturelle baggrund og den fordomsfulde tale om etniske minoriteter blandt de daværende kollegaer og chefen alle sammen faktorer, der gør hende ekstra udsat og begrænser hendes muligheder for at søge hjælp eller tale om chikanen.

Marie forklarer også, hvordan hun tror, at de af hendes filippinske kollegaer, der ikke har været her i så mange år, i situationer med seksuel chikane, oplever det som svært eller for risikabelt at sige fra:

"Jeg tror, at hvis nu det skete for dem, mine filippinske kollegaer som ikke har været her i så mange år, så ville de bare grine, men være kede af det indvendig. Altså, hvis nu de oplevede det her til et arrangement – noget overgreb eller at nogen sagde noget seksuelt til dem – så ville de bare grine og så gå. Men ikke sige 'åh, hold nu kæft' eller 'du skal ikke snakke sådan til mig'. Jeg tror, at de er bange for, at de så gør et eller andet."

Marie, rengøringsassistent med dansk-filippinsk baggrund

Marie, som selv er født og opvokset i Danmark, fremhæver, at det med at være ny på det danske arbejdsmarked, som noget der gør kollegaerne særligt udsatte, hvilket sandsynligvis både kan skyldes de kulturelle normer og deres position på arbejdspladsen.

Den britiske undersøgelse⁸ af seksuel chikane blandt sorte, asiatiske og etniske minoritetskvinder på britiske arbejdspladser viser noget tilsvarende: Nemlig at frygt for at miste sit job og for andre organisatoriske konsekvenser, samt frygt for hvordan familien vil reagere eller om anmeldelsen kan gå ud over familien, tilsammen gør at tre ud af fire af kvinderne i undersøgelsen ikke anmelder deres oplevelser med seksuel chikane.

⁸ Fielden m.fl. (2010): "A Model of Racialized Sexual Harassment of Women in the UK Workplace"

Kulturforskelle eller kulturfordomme på spil?

Nogle interviewpersoner fremhæver, at kulturforskelle i forhold til kollegial omgangsform, kan have haft en betydning i de episoder med seksuel chikane, de har oplevet eller været vidne til. Samtidig fremhæver flere også, at fordomme og antagelser om kulturforskelle også bruges som en "undskyldning" for at pålægge den, der er udsat for chikane skyld for episoden.

Tülay fortæller her om sin kollegas sag, hvor både kulturforskelle og fordomme om kulturforskelle, kan have haft betydning. Her først et eksempel på, at lederen pålægger kollegaen skyld for episoden.

"Hun [kollegaen] følte ikke, at hun blev godt hjulpet af sin leder, og [hun følte] man kiggede meget mærkeligt på hende og mistænksomt på hende. [Der blev sagt] at det kunne også godt være, at det var helt naturligt i hendes kultur, at hun opførte sig meget tiltrækkende.

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Samtidig nævner Tülay også, at misforståelser omkring de sociale normer på arbejdspladsen godt kan have spillet ind i den måde, episoden udspillede sig på.

"Jeg forstod det også, som om det var hendes første job og arbejdsplads, efter hun var blevet uddannet, så det kan også være det første arbejdsliv hun oplever. Hvordan opfører man sig overfor sine kollegaer og hvordan er man på sin arbejdsplads? Hvornår bliver man krænket? Hvornår er det normal opførsel? Alle de her ting som er på spil, tror jeg."

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Tülay efterlyser, at man forholder sig til eventuelle kulturforskelle på en nysgerrig måde, uden at man forfalder til fordomme.

"Men generelt, ikke kun i denne her episode, synes jeg, at både ledelsen og danske tillidsrepræsentanter er dårlige til at efterspørge kulturelle væremåder, og hvordan vi opfører os i vores kultur for eksempel i nogle bestemte episoder."

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Tülays efterlysning understreger vigtigheden af, at både medarbejdere, tillidsvalgte og ledere får undervisning i både diskrimination og diversitet.

Svært at sige fra, når man er nederst i hierarkiet

En af interviewpersonerne fremhæver, hvordan hun har oplevet, at etniske minoriteter har sværere ved at sige fra, fordi de på grund af deres minoritetsstatus ikke føler sig sikker på, at der vil blive lyttet til dem. Sådan var det i hvert tilfælde tidligere, oplever hun, og samtidig siger hun, at hun oplever, at det er anderledes for "de nye generationer".

"Sig det til din chef, tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant [hvis du bliver udsat for chikane], det er meget vigtigt.

Tidligere var det i vores baghoved, at hvis du siger noget forkert, så bliver du fyret. Selvom det ikke er din skyld. Vi har altid i baghovedet, at fordi vi er sorte, fordi vi er minoriteter, er det meget nemt at blive [fyret].”

Janice, rengøringsleder med filippinsk baggrund

Hun fortæller videre om en følelse, hun nogle gange bliver ramt af som kvinde med flere forskellige minoritetskategorier, og som én der har et job, der ikke har høj status.

“Den dag [på fagforeningskurset] følte jeg, at det er meget svært, hvis du er kvinde, det er meget svært hvis du er udlænding (...). Og det var meget svært, da de fandt ud af, at vi er kun rengøringsassistenter. Og også meget svært hvis man er en del af LGBT.”⁹

Janice, rengøringsleder med filippinsk baggrund

Flere interviewpersoner fortæller i interviewene om episoder, hvor de indirekte eller direkte har oplevet diskrimination på baggrund af etnicitet forud for deres oplevelse med seksuel chikane, fx i forbindelse med tildeling af arbejdsopgaver eller i interaktioner med kollegaer. Disse oplevelser med diskrimination ser ud til på forskellig vis, at have en betydning for, hvordan de har oplevet episoderne med seksuel chikane. Samt hvor let eller svært det har været at bede om hjælp eller sige fra overfor chikanen.

Støtte og manglende støtte

Interviewene viser, hvordan interviewpersonerne med minoritetsetnisk baggrund har forskellige oplevelser af, hvordan de på deres arbejdsplads bliver mødt af deres leder, tillidsvalgte og/eller fagforening, i forbindelse med, at de har oplevet seksuel chikane – og i nogen tilfælde også anden diskrimination på baggrund af deres etnicitet (og køn). Det er også forskelligt, hvad udfaldet af hjælpen har været.

Valerie fik allerede på samme dag, som chikanen fandt sted, hjælp fra den faglige klub på hendes arbejdsplads, og arbejdspladsen tog hurtigt konsekvens af episoden, fordi den pågældende medarbejder indrømmede, at han havde udøvet chikane overfor Valerie.

Så kom fagforeningen/den faglige klub, de har kontor inde i vores køkkenafdeling, og så snakkede de med mig. (...) Og jeg kunne ikke lade være med at tude hele tiden, fordi jeg forstod ikke, at han [chikaneudøveren] kunne gøre sådan. Jeg havde ikke gjort noget. (...) Og så kom chefen der kl. 7-8. Jeg er oppe i kantinen, og så pludselig de kaldte på mig: I skal holde møde, og de sagde han blev fyret, fordi han indrømmede han havde gjort det”.

Valerie, køkkenmedarbejder med filippinsk baggrund

Noget tid senere oplever Valerie dog, at der blev draget tvivl om hendes oplevelse, hvilket hun oplever var forbundet med hendes minoritetsetniske baggrund.

“Jeg havde fri, og pludselig jeg bliver kaldt på arbejde til møde i fagforeningen, og så de skulle høre min forklaring igen. Men der var ikke nogen ændringer. Hvorfor skal jeg forklare igen, når han har indrømmet, at han har chikaneret mig. Han har selv indrømmet

⁹ Dele af citatet også gengivet på side 18.

det, og derfor blev han fyret den dag med det samme. Men så pludselig den der gammel gris [den gamle kok] sagde, at han skulle ændre sin forklaring og sige det ikke var sket. Han sagde, han havde set, at der ikke var sket noget. Det kan man ikke, når man allerede har indrømmet det. Så jeg var nødt til at forklare det igen på min fridag (...). Men så tænker man, hvad så hvis det var hvide, hvis det var hvide, danskere, så tror jeg ikke de ville gøre sådan. Sådan tænker jeg også.”

Valerie, køkkenmedarbejder med filippinsk baggrund

Uanset hvilken rolle Valeries etnicitet spillede i forløbet, kan man sige, at det i hvert tilfælde ikke lykkes fagforeningen at håndtere sagen på en måde, så hun som etnisk minoritet havde en følelse af fuld opbakning i situationen. Sagen ender dog med, at Valerie forsat har medhold, men man kan overveje, hvordan Valeries udfordrende forløb omkring anmeldelsen eventuelt kan have påvirket andre minoritets etniske kollegaers mod eller tillid til sige fra overfor seksuel chikane.

Flere af de øvrige interviewpersoner har ikke før dette interview fortalt nogen, eller kun få, om deres oplevelser, og de har ikke inddraget leder, tillidsvalgte eller fagforening. Dette kan, udover de førnævnte årsager, have at gøre med, at man kan have manglende tillid til, at man som etnisk minoritet vil blive behandlet retfærdigt, som Janice også beskriver i citatet på side 32-33.

I nogle af episoderne med seksuel chikane har der været kollegaer, som har været vidne til, det der skete, men som har forholdt sig passivt. Her fortæller Tülay om kollegaernes reaktion, da lederen udsatte hende for en krænkende kommentar.

“De reagerede overhovedet ikke. De var meget stille. Og det synes jeg også var lidt underligt. (...) Det var to ældre damer, der havde arbejdet sammen med ham i 30 år. Så de kendte hinanden ind og ud, og de vidste også, hvordan han var som mand. Han var sådan en stor en, der kunne finde på hvad som helst.”

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Tülay indikerer, at både de langvarige arbejdsrelationer mellem kollegaerne og chefen, der udsatte hende for chikane, og det, at han var stor og ”kunne finde på hvad som helst”, nok havde en betydning for at ingen greb ind. Ligeledes kan man tilføje, at det sandsynligvis har haft en betydning, at der på det tidspunkt hvor episoden skete, ikke var nogen politik på arbejdspladsen for hvordan diskrimination og seksuel chikane skulle håndteres.

Visioner for en chikanefri arbejdsplads

Gode erfaringer og ideer til forebyggende tiltag

For de fleste af interviewpersonerne, men ikke alle, ligger episoderne med seksuel chikane – for nogles vedkommende i kombination med etnisk diskrimination – en del år tilbage i tiden. Flere har udover oplevelserne med chikane også nogle positive oplevelser med forebyggelsestiltag, som arbejdspladsen har taget i forhold til seksuel chikane. Nogle interviewpersoner har derudover forskellige ideer til, hvad man kan gøre for at forebygge seksuel chikane og i nogen udstrækning også etnisk diskrimination. I dette afsnit vil vi fremhæve nogle af de mere positive oplevelser og ideer til tiltag, som interviewpersonerne har.

Større kulturel opmærksomhed og styrkelse af kendskab til rettigheder

Tülay, som er tillidsvalgt, efterspørger, at man som ledelse og tillidsvalgt har en større nysgerrighed samt mere viden og færre fordomme, om medarbejderes forskellige kulturelle baggrunde, og hvordan det kan spille ind i episoder med seksuel chikane.

“Jeg synes, at både ledelsen og danske tillidsrepræsentanter er dårlige til at spørge ind til kulturelle væremåder, og hvordan vi opfører os i vores kultur, for eksempel, i nogle bestemte episoder. I stedet for at være fordomsfulde, så kunne man lige så godt lige vende det med en som kender til kulturen. (...) Så det kunne være en idé at tage op i hvert fald i det øverste regi og sige ok, hvordan er det nu vi opfører os overfor hinanden, og hvordan er det i jeres kultur? Altså denne her nysgerrighed på kulturen. Det synes jeg halter lidt.”

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Tülay fremhæver, at denne opmærksomhed på at italesætte rettigheder og normer for omgangsform især er vigtig i forhold til kvinder med anden etnisk baggrund, der kommer til Danmark fra et andet land.

“Ja, det synes jeg [er vigtigt], fordi de kommer til et andet land som har en anden kultur. Jeg kommer personligt fra Tyrkiet, og i Tyrkiet er det helt almindeligt, at ens chef kan gøre hvad som helst, uden at man kan sige noget imod det. Og der er helt sikkert nogle kvinder, der bliver udsat for virkelig mange krænkelse, og det er helt naturligt for kvinder at blive behandlet på den måde. Og især når man kommer fra landsbyerne, så er man meget mere tilbøjelig til at bøje hovedet overfor ens leder. Så det synes jeg er helt oplagt, at man lige fra starten af siger, hvis du bliver ansat, så skal du opføre dig ditten og datten og hvordan du skal reagere overfor din leder, hvis de gør sådan noget.”

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Tülay fortæller også, at de netop nu på hendes arbejdsplads, er i gang med at arbejde på en politik, der skal sikre, at medarbejderne og især elever kender deres rettigheder i forhold til chikane.

“Vi er i gang med at lave chikanepolitik, og vi talte faktisk også om det til et møde, at det er helt oplagt, at vores elever også bliver informeret om etnicitet, diskrimination, chikane

og sådan nogle ting, helt fra starten af, og informere både medarbejdere og elever om, hvor de skal henvende sig.”

Tülay, kontorassistent med tyrkisk baggrund

Sprogbarrierer og sprogundervisning

En interviewperson fremhæver, at når det handler om at forebygge, at etniske minoriteter udsættes for seksuel chikane, kan manglende dansk kundskaber være en udfordring. Det er selvfølgelig mest relevant for etniske minoriteter, som er kommet til Danmark som børn eller voksne og som først er begyndt at lære dansk senere i livet.

Janice fremhæver, at hun og kollegaer har en tendens til bare at sige ja, hvis de ikke forstår en henvendelse, og hun ser en direkte sammenhæng mellem manglende sprogkundskaber og risiko for udnyttelse:

“Og så nogle gange med sprogbarrierer, så nogle gange siger vi ja, selvom vi ikke forstår det. Så nogle gange, når man hele tiden siger ja, giver det forkerte signaler. (...) Ja, det er rigtig nok, at sprog beskytter imod udnyttelse. Fx hvis to kollegaer har de samme opgaver, hvor den ene kan sproget, så det er hende der forhandler. Så hvis du ikke kan sprog, får du det svære arbejde, fordi du ikke kan sprog... den der ikke forstår, de siger bare ja, tak.”

Janice, rengøringsleder med filippinsk baggrund

Janice har derfor, da hun førhen var tillidsvalgt, arbejdet for at sikre, at kollegaer, som ikke har så gode danskfærdigheder, fik danskundervisning på arbejdspladsen. Bl.a. for at sikre bedre kommunikation med dansktalende kollegaer og kunder.

Håndtering af risikosituationer

Janice fortæller også om, hvordan arbejdspladsen og hun, da hun var tillidsvalgt, har taget en række initiativer for at håndtere de risici for chikane, der er ved de store events, som hendes arbejdsplads arrangerer:

“Min chef og mine kollegaer vi har været til mange forskellige kurser, om hvordan man håndterer sådan nogle situationer, teambuilding. (...) Mindfulness og hvordan man tackler stressede situationer. Så der en stor, stor ros fra mig til [arbejdspladsen].

Jeg har også lært mine kollegaer om det, hvordan man undgår at være for tæt på dem [gæsterne]. Og til den slags arrangementer arbejder vi altid to og to i et makkersystem.”
[...]

De beskytter os, ligesom vi beskytter dem. Min chef altid fortæller dem [kollegaerne], fx vi plejer at holde møde før den der booking, og vi siger altid til hinanden, hvis der er noget så ring til os.”

Janice, rengøringsleder med filippinsk baggrund

Marie efterspørger også, at hun og hendes rengøringsteam, får nogle kurser og rum til at tale om, hvordan de situationer der opstår til fx festarrangementer, kan håndteres.

Udover kurserne er der på Janices og Maries arbejdspladser etableret et radiosystem, hvor man kan tilkalde en vagt, hvis der er problemer med gæsterne til et arrangement.

“Janice: Vi har radio, så vi kan sagtens ringe til hinanden.

Interviewer: Så I kan ringe hvis nogen er for fulde – så kan vagten smide dem ud?

Janice: Ja. Så vi er beskyttet. Men nogle gange er det allerede for sent, når vi ringer til dem. Så har vi allerede beskyttet os selv.”

Janice, rengøringsleder med filippinsk baggrund

Dog er det ikke altid, vagten når at komme, og så er det rengøringsassistenterne selv, der må beskytte sig. Det betyder, at der stadig er risici forbundet med arbejdet med at håndtere berusede gæster, især pga. den udsathed, de som kvinder med asiatisk baggrund oplever. Dette er beskrevet på side 30.

Mere diversitet i fagforeningerne kan gøre det lettere at søge hjælp

Janice fremhæver, hvordan hun oplever, at tidligere generationer af etniske minoriteter stod svagere, men at flere i dag har mod til at sige fra, især hvis de er med i fagforening.

“I gamle dage, mange havde svært ved at sige deres mening og mange havde spekulationer. Men jeg synes jeg kan se, at den nye generation, de har mere mod. Og i forhold til at være med i fagforeningen, så giver det det der med, at ‘jeg er en del af en organisation, jeg kan henvende mig til en, når der opstår et problem.’”

Janice, rengøringsleder med filippinsk baggrund

Hun forklarer ligeledes, at det har en betydning, at man som etnisk minoritet kan spejle sig i de ansatte, man møder i sin fagforening, og at hun oplever, at etniske minoriteter bruger fagforeningen i højere grad i dag, fordi ansatte er meget mere divers sammensat i dag, når det kommer til etnisk baggrund.

I den gamle dage, når man gik til sin fagforening, så var der næsten ingen minoriteter. Ikke ligesom nu hvor det er mere divers. Der er mange forskellige nationaliteter, der sidder i vores afdelinger nu. Så etniske minoriteter begynder at føle sig meget mere som en del af fagforeningen nu.”

Janice, rengøringsleder med filippinsk baggrund

Det er interessant, hvordan bredere mangfoldighedstiltag som rekruttering af etnisk divers personale i fagforeningerne også fremhæves som noget, der indirekte kan have betydning for, at man søger hjælp som etnisk minoritetsmedlem i sin fagforening, hvis man oplever seksuel chikane.

4. anbefalinger

I det følgende afsnit vil vi redegøre for en række anbefalinger til, hvordan man som tillidsvalgt arbejder med at forebygge og håndtere den seksuelle chikane, som LGBTQ+ medlemmer og etniske minoriteter er særligt udsat for. Nogle af disse anbefalinger er tænkt som noget, der skal ske i samarbejde med ledelsen eller samarbejdsudvalget.

Derefter vil vi fremlægge en række anbefalinger til tiltag, som man som fagforening kan bruge.

Anbefalinger markeret med 🍑🌈 gælder både i forhold til etniske minoriteter og LGBTQ+ personer.

Anbefalinger markeret med 🌈 gælder især i forhold til LGBTQ+ personer.

Anbefalinger markeret med 🍑 gælder især i forhold til etniske minoriteter.

Anbefalinger til tillidsvalgte

- **Mangfoldig personalepolitik kan gøre en forskel** 🍑🌈

Ved at have en personalepolitik, der både adresserer seksuel chikane og ligestilling af LGBTQ+ personer og etniske minoriteter, kan man sende et tydeligt signal til LGBTQ+ medarbejdere og minoritetsetniske medarbejdere om, at arbejdspladsen er inkluderende og et trygt sted at være åben. Politikken skal udspecificere, hvordan man skal håndtere, hvis man selv, eller en kollega, er udsat for seksuel chikane eller diskrimination. Det kan gøre det nemmere at bede om hjælp, hvis man er udsat for seksuel chikane. Ligeledes sender det også et signal til de øvrige medarbejdere om, at diskriminerende og chikanerende adfærd ikke accepteres.

Som tillidsvalgt kan du sætte udvikling af en mangfoldighedspolitik eller lignende på dagsordenen i samarbejdsudvalget eller tage det op med din leder. Husk at nævne LGBTQ+ baggrund (fx seksuel orientering, kønsidentitet, køns karakteristika og kønsudtryk) og etnisk minoritetsbaggrund eksplicit, så alle kan se, at politikken også vedrører dem.

- **Signalér, at du er "tillidsvalgt for alle"** 🍑🌈

Det er vigtigt, at man som tillidsvalgt aktivt signalerer, at man er "tillidsvalgt for alle", og at ens LGBTQ+ kollegaer og etniske minoritetskollegaer kan komme til en, hvis de ikke trives eller bliver udsat for fx seksuel chikane. Tillid er noget, der skal bygges op – og det gælder ikke mindst i forhold til LGBTQ+ personer og etniske minoriteter, der som minoriteter kan have nogle dårlige erfaringer i bagagen, fordi de er mere udsatte for seksuel chikane og diskrimination.

Der er mange måder, man i praksis kan være "tillidsvalgt for alle", men overordnet handler det om at kommunikere, at man er der for alle kollegaer uanset baggrund og at arbejde for at sikre, at alle er en ligeværdig del af fællesskabet på arbejdspladsen. Hvis man er uden for fællesskabet eller er i en ulige position, er man nemlig i større risiko for at blive udsat for chikane, viser vores interviewundersøgelse.

Hvis du gerne vil være "tillidsvalgt for alle" – også dine LGBT+ kollegaer og etniske minoritets kollegaer – men er i tvivl om, hvordan du kan være det, så bed din fagforening om at anbefale dig noget uddannelse, der kan klæde dig på til opgaven. Eller undersøg FIU-Ligestillings uddannelsestilbud om LGBT+ ligestilling eller etnisk ligestilling.

Du kan også få inspiration til arbejdet i FIU-Ligestillings guide "Trivsel for alle": <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/trivsel-for-alle/> eller til arbejdet med LGBT+ ligestilling i guiden "Arbejdspladser for alle": <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/arbejdspladser-for-alle/>

- **Bekæmp seksualiserede fordomme og stereotyper om LGBT+ personer og etniske minoriteter** 🍌🌈

Er seksualiserede fordomme og stereotyper om LGBT+ personer og etniske minoriteter en del af omgangstonen på din arbejdsplads, så er det et vigtigt sted at sætte ind. Det kan fx være fordomme om, at alle bøsser har meget sex, at lesbiske "bare skal prøve en rigtig mand" eller nærgående spørgsmål om krop eller kønsdele til transkønnede. I forhold til etniske minoriteter kan det fx være fordomme om, at asiatiske kvinder er mere seksuelt tilgængelige, eller at muslimer ses som eksotiske. Vores interviewundersøgelse viser, at seksuel chikane ofte retfærdiggøres og udøves med udgangspunkt i seksualiserede fordomme.

Du kan starte med 1:1 at tage en snak med kollegaer, som ytrer fordomme som overstående eller/og sige fra i situationer, hvor du hører fordommene blive ytret. Du kan bede kollegaerne stoppe, og tage en dialog med dem om, at diskriminerende og chikanerende ytringer ikke er en respektfuld måde at omgås kollegaer på. Du kan også fortælle, at det ikke er lovligt jf. Forskelsbehandlingsloven og Ligebehandlingsloven. Hvis det ikke er muligt at nå dine kollegaer via dialog, er det vigtigt, at du sammen med din leder, eller i samarbejdsudvalget, finder en løsning, der kan sikre et inkluderende og chikanefrit miljø for alle. Hvis det er et generelt problem, kan I også søge hjælp udefra og benytte nogle af de tilbud om uddannelse, som forskellige organisationerne har. Fx kan I kontakte LGBT+ Danmark omkring deres tilbud "Empatisk arbejdsmarked": <https://lgbt.dk/arbejdsmarked/> eller Mino Danmark, hvis det drejer sig om udfordringer relateret til etnisk ligestilling og inkluderende arbejdspladser: <https://mino.dk/om/kontakt/>

- **Uddannelse til ledere** 🍌🌈

Vores undersøgelse viser, at flere af interviewpersonerne, der har oplevet seksuel chikane, har haft ledere med meget lidt viden eller forståelse af, hvad det vil sige at være LGBT+ person og/eller om seksuel chikane. Ligeledes viser vores undersøgelse, at der blandt ledere mangler forståelse af kulturelle forskelle, kulturelle fordomme og etnisk diskriminations betydning for seksuel chikane. Det har bidraget til, at chikane ikke er blevet håndteret, eller at lederne i nogle tilfælde har været med til at udøve chikane.

Det anbefales derfor, at ledere får en basisviden om LGBT+ personer og etnisk diskrimination og hvordan man kan skal skabe inkluderende og trygge arbejdspladser. Det kan sikre, at de er klædt på til at sikre et trygt arbejdsmiljø og gribe ind overfor eventuel chikane eller diskrimination. Det kan fx ske gennem efteruddannelse. Uddannelse i både seksuel chikane og LGBT+ forhold kan gøre, at misforståelser og fordomme om, at chikane kun kan begås af en heteroseksuel mand imod en heteroseksuel kvinde, kan undgås. Læs mere om dette eksempel på side 16. Ligeledes kan viden om etnisk ligestilling og seksuel chikane bruges til at forebygge og håndtere episoder, hvor seksuel chikane sker mellem etniske danskere og etniske minoriteter, fx som den episode Tüley fortæller om på side 25.

Dette kan af de tillidsvalgte tages op i samarbejdsudvalget eller eventuelt i arbejdsmiljøorganisationen.

- **Tydelig ledelse, der tager forebyggende dialog om grænser og seksuel chikane** 👍🌈

Hvis der er en grov, seksualiseret og drillende eller direkte mobbende omgangstone på en arbejdsplads, kan der være kort vej til, at nogen på arbejdspladsen synes, at noget kan være grænseoverskridende. Derfor kan det være en fordel, at ledere griber ind, også før situationen udvikler sig. Det kan også forebygge, at noget starter som "kollegiale" seksuelle kommentarer, og fører til noget andet, som på et senere tidspunkt opleves som grænseoverskridende.

Som tillidsvalgt kan man både selv tage en snak med kollegaer om jargonen, og man kan bede sin leder om at varetage en tydelig rolle i forhold til det.

- **Leder skal sikre chikanefrit arbejdsmiljø** 👍🌈

Arbejdsgiver har ansvar for at sikre et sundt arbejdsmiljø på arbejdspladsen – herunder et arbejdsmiljø, der er fri for seksuel chikane og anden diskrimination¹⁰. Derfor kan du som tillidsvalgt bede din leder løfte sit ansvar for at stoppe eventuel seksuel chikane eller sikre et chikanefrit arbejdsmiljø for alle – med særlig opmærksomhed på udsatte grupper som fx LGBT+ personer og etniske minoriteter.

Som det kan læses i undersøgelsen, har flere ledere været vidne til chikanen, som interviewpersonerne har oplevet, uden at gribe ind. Eller de har selv bidraget til den. Det er lederens ansvar at sikre arbejdsmiljøet, og hvis de ikke gør det, skal du som tillidsvalgt, efter aftale med den, der er udsat for chikanen, gøre din leder opmærksom på dette, og hvis det er uden effekt, skal du kontakte din lokale afdeling.

¹⁰ Ansvar for at forebygge seksuel chikane er tydeliggjort i initiativ 3 i trepartsaftalen "Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser" fra marts 2022.

- **Skabe sikkerhed omkring at sige fra** 🍌🌈

Det kan være svært at sige fra og stoppe seksuel chikane. Det kan det af mange årsager. Som det kan læses i undersøgelsen, handler det både om at kende sin rettighed til at sige fra, og så handler det om at føle, at man har muligheden, magten og støtten til at gøre det. Det kræver at der bliver lyttet, og at chikanen stoppes, samt at der ikke er nogle negative konsekvenser ved at sige fra.

Derfor er en anbefaling, i forhold til at forebygge chikane, at gøre det trygt at sige fra. Det er noget, som både tillidsvalgte og ledere kan samarbejde om. Det kan fx gøres ved at udforme en personalepolitik med klare retningslinjer om virksomhedens holdning til seksuel chikane, samt hvordan I som virksomhed forebygger og håndterer det, og hvor og hvordan man kan henvende sig, hvis man har været udsat. Der kan også arbejdes forebyggende i en kollegagruppe med dette ved at sikre, at alle kender deres rettigheder jf. arbejdspladsens politik eller lovgivningen, og at man træner opmærksomheden på og respekten for hinandens grænser gennem fx brug af et dialogspil om grænser og seksuel chikane. Her er det vigtigt, at LGBT+ personers og etniske minoriteters ret til beskyttelse også inddrages som tema.

Et eksempel på et dialogspil er "Over stregen", som kan downloades på FIU-Ligestillings hjemmeside: <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/over-stregen-ung/>

- **Kultur for kollegaansvar – uddannelse af medarbejdere** 🍌🌈

Selvom lederen har det overordnede ansvar for at sikre en chikanefri arbejdsplads, så kan kollegaer også gøre en forskel. En måde at involvere kollegaerne på er at skabe en kultur omkring kollegaansvar, hvor kollegaer støtter hinanden – og siger fra overfor chikane – hvis de oplever en kollega er udsat. Dog kan dette kræve, at man som kollega, der ikke selv er LGBT+ person eller etnisk minoritet, får en bedre indsigt i, hvad der fx kan være ubehagelig sprogbrug eller grænseoverskridende spørgsmål.

Derfor anbefales det, at man som tillidsvalgt bidrager til at sikre, at I sammen som kollegaer kan have en omgangstone, der ikke er seksuelt chikanerende eller diskriminerende, og at man som tillidsvalgt selv går forrest og siger fra over chikane. Det kan man også bringe op i samarbejdsudvalget – fx kan man foreslå, at medarbejderne i forbindelse med en medarbejderdag, får oplæg eller uddannelse i kollegaansvar i forbindelse med seksuel chikane samt basisviden om LGBT+ forhold, etnisk ligestilling og inkluderende arbejdspladskultur.

Læs mere i FIU-Ligestillings guides "Kollegaansvar": <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/> og "Seksuel chikane – også en sag for mænd" her: <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-ogsaa-en-sag-for-maend/>.

- **Unisextoiletter og omklædning** 🌈

Vores undersøgelse viser, at nogle af interviewpersonerne har oplevet, at chikanen sker i forbindelse med at benytte kønsopdelte toiletter. De fremhæver derfor, at adgang til unisextoiletter kunne være en måde at skabe tryghed for LGBT+ personer, fordi man kan undgå kommentarer om at være "gået forkert", hvis ens kønsudtryk fx passer ind i normen for traditionelt kønsudtryk for kvinder eller mænd, og/eller hvis man er transperson eller non-binær. Her er det vigtigt at finde en løsning, som alle medarbejdere er trygge med, og nogle steder kan den bedste løsning være både at have nogle kønsopdelte toiletter og nogle unisextoiletter.

Dette kan af de tillidsvalgte tages op i samarbejdsudvalget eller eventuelt arbejdsmiljøorganisationen.

- **LGBT+ medarbejdernetværk kan spille en rolle i forebyggelse** 🌈

I nogle store virksomheder har man netværk for LGBT+ medarbejdere, som fungerer både som et socialt initiativ og som et forum, der kan give arbejdspladsen inputs til, hvordan den kan arbejde med LGBT+ inklusion. En af interviewpersonerne fremhæver, at dette kan spille en rolle i forebyggelse og håndtering af chikane, da det kunne give et sted at gå hen og søge information om personalepolitikker mm., hvis man er udsat for uønsket seksuelle kommentarer og/eller seksuel chikane i andre former.

På større arbejdspladser anbefales det, at man som tillidsvalgt, støtter op om skabelse af et LGBT+ netværk, hvis der er LGBT+ medarbejdere, der ønsker dette. Det anbefales også, at man indgår i et samarbejde med netværket om, hvordan også LGBT+ medarbejdernes trivsel kan sikres, og hvordan man som tillidsvalgt kan bidrage til dette.

- **Investering i sprogundervisning kan være en del af løsningen** 👍

Sprogundervisning for ansatte, der ikke taler dansk eller taler meget lidt dansk, kan bidrage til at forebygge seksuel chikane viser vores undersøgelse. Det skyldes, at manglende sprogkundskaber kan gøre medarbejdere mere udsatte for seksuel chikane, fordi der på grund af de manglende muligheder for klar kommunikation kan ske misforståelser. Eller fordi det kan gøre det svært at sige fra over for uønskede seksuelle kommentarer og opmærksomhed, fordi den der er udsat, kan være i tvivl om, hvad der bliver sagt.

Vi anbefaler derfor, at du som tillidsvalgt, hvis din arbejdsplads har ansatte der ikke taler dansk eller som taler meget lidt dansk, arbejder for, at I tilbyder medarbejderne sprogundervisning. Fx delvist i arbejdstiden og delvist i fritiden. Ligeledes kan tilbud om tolkning lette kommunikationen i forbindelse med svære samtaler om fx seksuel chikane. Dette kan du tage op i dit samarbejdsudvalg.

- **Handlingsplaner for risikosituationer: Håndtering af fulde gæster** 🍷 🌈

Det anbefales, at der laves forebyggende tiltag eller handlingsplaner, hvis arbejdet indbefatter særlige risikosituationer som fx firmaevents med fulde gæster. Det kan ske på mange niveauer. Fx i form af at indgå kontrakter med de ansvarlige firmaer omkring gæsternes opførsel og konsekvenser, hvis gæsterne ikke overholder dette - til at have det med som fokuspunkt i planlægningen af bookinger. Det kan også indbefatte at klæde personalet på, til at kunne håndtere situationer med fulde eller/og eller grænseoverskridende gæster.

Undersøgelsen viser, at især etniske minoriteter med asiatisk baggrund er i risiko for at blive udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med kontakt med kunder, og det er derfor særligt relevant at være opmærksom på udfordringen i forhold til denne medarbejdergruppe. Dog kan andre etniske grupper, som ikke har indgået i undersøgelsen, også være ekstra udsatte, så vær også opmærksom på, om det er tilfældet.

- **Opmærksomhed på etniske minoriteters dobbelte udsathed** 👍

Undersøgelsen viste, at etniske minoriteter kan opleve en særlig form for dobbelt udsathed, når det kommer til seksuel chikane. De kan nemlig både være særligt udsatte pga. stereotype fordomme og etnisk diskrimination, og samtidig kan kulturelle normer og tabuer omkring køn og seksualitet i nogle tilfælde gøre det sværere for nogle etniske minoriteter at bede om hjælp både privat og på arbejdspladsen.

Det er vigtigt, at du som tillidsvalgt – og dine ledere – er opmærksom på disse særlige risikofaktorer som gælder dine etniske minoritetskollegaer. Især hvis der opstår en situation eller sag hvor en minoritetskollega er udsat for chikane. Hvis du – eller dine ledere – mangler viden og indsigt i handlemuligheder, kan I sætte det på dagsordenen i samarbejdsudvalget, at I dygtiggør jer ved hjælp af fx en ekstern underviser med viden mangfoldighed, diversitet og diskrimination.

Anbefalinger til fagforeninger

- **Vær synlig som fagforening i forhold til LGBT+ ligestilling og etnisk ligestilling** 👍🌈

Det betyder meget, at fagforeningen aktivt kommunikerer, at man fuldt ud støtter sine LGBT+ medlemmer og etniske minoritets medlemmer, så man som LGBT+ person og etnisk minoritet tør bruge sin fagforening, hvis man oplever chikane. Det er især vigtigt på små arbejdspladser, hvor der ikke er en tillidsvalgt, som man kan gå til. Flere af interviewpersonerne fremhæver, at det kan gøre en forskel, hvis man som LGBT+ eller etnisk minoritet står overfor at skulle bede sin fagforening om hjælp i forhold til udfordringer med seksuel chikane.

LGBT+ personer eller etniske minoriteter kan også synliggøres i overenskomsten.

Interviewundersøgelsen viser, at det kan bidrage til en følelse af at være inkluderet eller beskyttet, hvilket har stor betydning for, om man tør bruge sin fagforening i forbindelse med chikane. Fx kunne transpersoners behov for frihed i forbindelse med lægebesøg skrives ind, nævner en interviewperson i undersøgelsen.

- **Kommunikér til LGBT+ personer og etniske minoriteter om seksuel chikane** 👍🌈

Vores undersøgelse viser, at LGBT+ personer og etniske minoriteter er mere udsatte for seksuel chikane. Derfor er det ekstra vigtigt, at man som fagforening kommunikerer til disse målgrupper, hvilke rettigheder man har i forhold til at have et chikanefrit arbejdsmiljø. Samtidig er det vigtigt, at man kender sine rettigheder i tilfælde af, at man oplever seksuel chikane, samt hvem og hvordan man kan bede om hjælp.

Kommunikation til målgrupperne kan ske i forbindelse med anden kommunikation om seksuel chikane fx på hjemmeside, sociale medier eller i medlemsblade. Her er det vigtigt, at LGBT+ personer og etniske minoriteter nævnes eksplicit, så de ved, at kommunikationen også er målrettet dem. Man kan også som fagforening overveje at samarbejde med LGBT+ organisationer og organisationer for etniske minoriteter, eller medier som målgrupperne læser, for at nå målgrupperne ad den vej. Denne form for samarbejde kan med fordel tænkes sammen med en organiserings-dagsorden. Den engelske fagforening TUCs undersøgelse viser at LGBT+ personer, der er medlem af en fagforening, i højere grad anmelder seksuel chikane.

- **Skolebesøg med fokus på mangfoldighed, grænser og seksuel chikane** 👍🌈

Det er vigtigt, at lærlinge og elever kender deres ret til at blive behandlet ligeværdigt uanset kønsidentitet, seksualitet og etnisk baggrund, og at de kender til muligheder for at få hjælp hos fagforeningen, hvis de oplever seksuel chikane eller andre former for diskrimination. Dette kan med fordel nævnes i forbindelse med skolebesøg, så man sikrer, at alle unge kender deres rettigheder. Dette er særligt vigtigt, fordi interviewundersøgelsen viser, at unge LGBT+ personer og etniske minoriteter er særligt udsatte for seksuel chikane.

- **Uddannelse de tillidsvalgte** 👍🌈

Vores undersøgelse viser, at flere af interviewpersonerne, der har oplevet seksuel chikane og andre former for diskrimination, har haft tillidsvalgte med meget lidt viden om eller forståelse af, hvad det vil sige at være LGBT+ person, etnisk minoritet eller om seksuel chikane. Det har bidraget til, at interviewpersonerne ikke har fået den støtte, de burde fra deres tillidsvalgte.

Det anbefales derfor, at tillidsvalgte får en basisviden om LGBT+ personer, etnisk ligestilling og diskrimination - fx som en del af deres grunddannelse eller anden efteruddannelse - så de kan bidrage til at sikre et trygt arbejdsmiljø og gribe ind overfor eventuel seksuel chikane eller diskrimination.

Se også anbefalingen: 'Signalér at du er "tillidsvalgt for alle"' på side 38.

- **Uddannelse til medarbejdere om LGBT+ ligestilling** 🌈

Nogle interviewpersoner efterlyser, at lokale fagforeninger klædes på til, og engagerer sig i at tage godt imod og støtte LGBT+ personer, der udsættes for seksuel chikane og diskrimination. Det kan ske gennem LGBT+ certificering, som de fx arbejder med i 3F, eller det kan være ved på anden vis at uddanne medarbejderne i lokalafdelingerne. Faren ved ikke at arbejde aktivt med at uddanne medarbejderne er, at man ubevidst risikerer at reproducere nogle af de samme barrierer, som findes på nogle arbejdspladser, hvilket beskrives i interviewundersøgelsen.

- **Initiativer til at skabe mere tryghed i forbindelse med at sige fra** 🌈👍

Der er en stor risiko forbundet ved at sige fra overfor seksuel chikane, siger flere interviewpersoner i undersøgelsen. Derfor anbefales det, at man som fagforening forsat tænker i, hvordan man kan beskytte medlemmer, der siger fra overfor eller kører en sag om seksuel chikane. Det gælder på flere niveauer - både lokalt på arbejdspladserne, som det også tidligere er nævnt, men også hvis et medlem ønsker at stoppe på sin arbejdsplads eller ønsker at køre en faglig sag.

To risici i forbindelse med at sige fra nævnes især af interviewpersonerne. Det første er, at interviewpersonerne oplever, at det kan være svært at få et nyt job i en lille branche, hvis man har talt højt om chikane eller har kørt en chikanesag. Et andet aspekt er, at den økonomiske kompensation, som man kan få i forbindelse med sager eller sygemelding ikke opleves som tilstrækkelig. Dette fremhæves specifikt som værende et problem for akkordlønnede/timelønnede, der mister meget indkomst ved at blive kompenseret efter mindstelønstakster, sammenlignet med funktionærlønnede.

Godtgørelsen i forbindelse med chikanesager er blevet hævet i forbindelse med trepartsaftalen i 2022, men det anbefales forsat at arbejde med initiativer, der kan styrke trygheden – både økonomisk og i forhold til jobsikkerhed – hvis man siger fra overfor chikane eller kører en sag.

- **Etnisk diversitet blandt fagforeningsansatte kan fjerne barrierer for at søge hjælp** 👍

Diversitet i forhold til etnisk baggrund blandt de ansatte i fagforeningen kan have en positiv betydning for, at man som etnisk minoritetsmedlem føler man kan spejle sig i fagforeningen, viser vores undersøgelse. En af vores interviewpersoner fremhæver, at det har en betydning for, at man som etnisk minoritetsmedlem føler sig tryk ved at henvende sig fagforeningen med problemer som fx seksuel chikane.

Derfor anbefales det at tænke i at rekruttere mangfoldigt, når der skal ansættes nye medarbejdere i fagforeningen. Læs mere om mangfoldig rekruttering i FIU-Ligestillings guide "Mangfoldig medarbejderrekruttering": <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/mangfoldig-medarbejderrekruttering-guide-til-tillids-og-arbejdsmiljoerepraesentanter/>

- **Alkohol- eller adfærdspolitik til fagforeningsaktiviteter** 🌈 👍

Undersøgelsen viser, at nogle episoder med seksuel chikane er sket i forbindelse med fagforeningsaktiviteter, hvor der er blevet indtaget meget alkohol. Derfor anbefales det at udvikle adfærdspolitikker eller "sociale spilleregler" i forbindelse med fagforeningsaktiviteter, især hvis det er kurser med overnatning, for at sikre et chikane- og diskriminationsfrit miljø. Disse kan indeholde regler om acceptabelt indtag af alkohol. Ligeledes kan der tænkes i sociale aktiviteter der ikke involverer/centrerer alkohol, så aktiviteter og kurser bliver mere inkluderende og attraktive for deltagere, som ikke drikker alkohol.

Kildehenvisninger

- *HK Hovedstadens sexismundersøgelse 2021*, Oxford Research, 1/3 2021
https://www.hk.dk/-/media/dokumenter/afdelinger/hovedstaden/baggrundspapir/omsexismeundersogelsen_oxfordresearch_feb2021.pdf?la=da&hash=DB6610509128CAE23C20A0F27BB2439A
- Dansk Metals medlemsundersøgelse om seksuel chikane 2021 – udvalgte resultater udgivet i "*Guide om seksuel chikane – til tillidsvalgte*", Dansk Metal 2021
https://www.danskmatal.dk/Arbejdsmiljoe/Documents/Guide_om_seksuel_chikane_til_tillidsvalgte.pdf
- *Grænseoverskridende adfærd. Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen*, Camilla Møhring Reestorff, Afdeling Institut for kommunikation og kultur, Aarhus Universitet, November 2020 – på opdrag af Skuespillerforbundets, Producentforeningen, Danske Filminstruktører og Dansk Teater
https://skuespillerforbundet.dk/fileadmin/user_upload/documents/Nyheder/Rapporter_unders%C3%B8gelse/Graenseoverskridende_adfaerd.pdf
- *Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark*, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2022
- *Sex i Danmark, Nøgletal fra Projekt SEXUS 2017-2018*, Frisch, M., Moseholm, M., Andersson, M., Andresen, J.B. & Graugaard, C, Statens Serumsinstitut og Aalborg Universitet, 2019
https://files.projektsexus.dk/2019-10-26_SEXUS-rapport_2017-2018.pdf
- *Etniske minoriteter angiver oftere, at de oplever diskrimination og seksuel chikane på arbejdspladsen*, Institut for Menneskerettigheder, 2022
<https://menneskeret.dk/udgivelser/etniske-minoriteter-diskrimination-seksuel-chikane-arbejdsmarked>
- *Sexual Harassment Survey*, Government Equalities Office, 2020
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002873/2021-07-12_Sexual_Harassment_Report_FINAL.pdf
- *Normer som skaver. HBTQ-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad*, Sofia Björk & Mattias Wahlström, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap Göteborgs Universitet, 2018 – på opdrag af Göteborgs kommune
<https://www.mynewsdesk.com/se/goteborgsstad/documents/normer-som-skaver-hbtq-personers-sociala-arbetsmiljoe-i-goteborgs-stad-80934>
- *Sexual harassment of LGBT people in the workplace*, TUC, 2019
https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT_Sexual_Harassment_Report_0.pdf
- *Stop Hadet Nu: 1000 eksempler på had og hvordan vi stopper det*, Lev og Lad Leve, maj 2021

- *"Hvad koster du?" Rikke lever med dine fordomme om asiater*, Rikke Bjerger, dr.dk 20/11 2020
<https://www.dr.dk/mitliv/hvad-koster-du-rikke-lever-med-dine-fordomme-om-asiater>
- Fielden, S.L., Davidson, M.J., Woolnough, H. m.fl.: *"A Model of Racialized Sexual Harassment of Women in the UK Workplace"*, Sex Roles 62, 20–34, 2010
<https://doi.org/10.1007/s11199-009-9715-4>
- *Ligebehandlingsloven*, Retsinformationen.dk
<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645>
- *Forskelsbehandlingsloven*, Retsinformationen.dk
<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001>
- *Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser*, marts 2022
<https://bm.dk/media/20425/aftaletekst.pdf>

