

# DIN SAMLEDE GUIDE

til forebyggelse og håndtering af  
seksuel chikane



**FIU-LIGESTILLING**

MANGFOLDIGE FAGLIGE FÆLLESSKABER

# DIN SAMLEDE GUIDE

## til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane

Seksuel chikane er et komplekst emne, og både debatten og lovgivningen på området er i rivende udvikling. Det stiller nye krav til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanters arbejde, når diskussionerne om omgangstone og grænser fylder ved frokostbordet, samtidig med at regeringen og arbejdsmarkedets parter laver en ny trepartsaftale på området. Som tillidsvalgt skal du derfor stilles endnu bedre til at kunne bistå medlemmer, arbejde med arbejdspladskulturen og sikre, at din arbejdsgiver lever op til sit ansvar om at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø.



Trepartsaftalen fra 2022 giver nye handlemuligheder for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, og i denne guide vil vi klæde dig på til at udnytte dem bedst muligt. Reglerne er blevet skærpet og tydeliggjort for at understøtte en nødvendig kulturændring. Det betyder, at du som tillidsvalgt har et mere fast lovgrundlag at stå på i dit arbejde med seksuel chikane – bl.a. i forhold til at tilskynde din arbejdsgiver til at sætte ind med forebyggende arbejde.

*Skal du arbejde med at forebygge og håndtere seksuel chikane på din arbejdsplads? Så sidder du med den rigtige guide i hånden.*

Vi har lavet guiden til, at den kan blive brugt aktivt. Skriv dine egne erfaringer eller refleksioner i den. Tag den med dig på kurser. Og kig i den igen og igen.

God arbejdslyst!

FIU-Ligestilling  
2023

For at gøre det mere overskueligt for dig,  
har vi inddelt guiden i tre dele:

### **DEL 1**

indeholder alt, hvad du har brug for at vide om seksuel chikane. Det betyder også, at der er mange informationer samlet, og vi har derfor lavet det som et opslagsværk. Så du kan orientere dig i indholdsfortegnelsen, og slå op dér, hvor det er relevant for dig.

### **DEL 2**

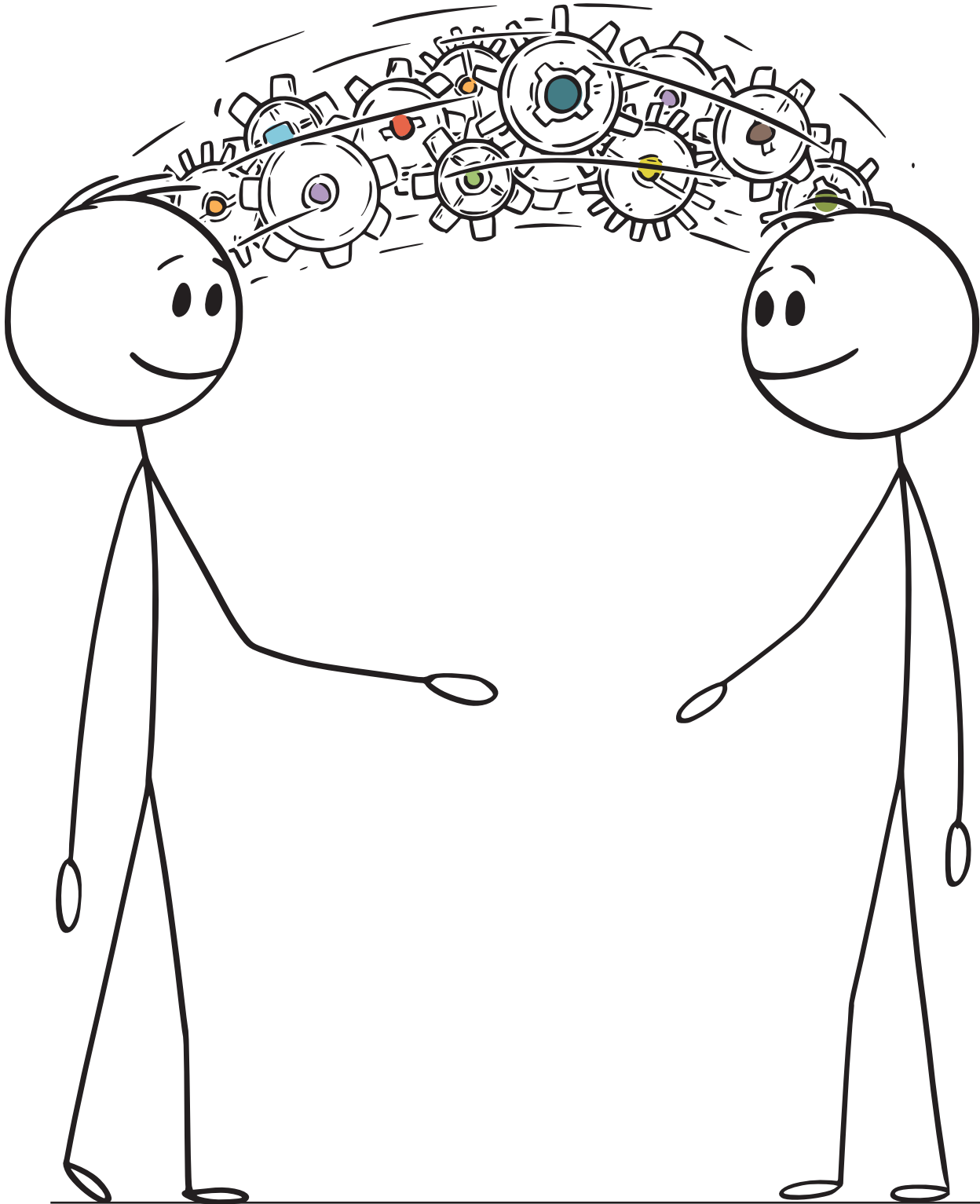
er din redskabskasse. Her finder du hjælp og vejledning til de handlemuligheder, du har som tillidsvalgt.

### **DEL 3**

er der, hvor du selv kan arbejde videre. Her er der gjort plads til, at du kan skrive dine egne noter og anvende tjeklisten.

# INDHOLD

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Hvad er seksuel chikane?                                                  | 7  |
| Hvem er særligt udsat?                                                    | 10 |
| Hvordan reagerer udsatte?                                                 | 12 |
| Arbejdsgiveransvar og muligheder for tillidsvalgte                        | 14 |
| Seksuel chikane har en pris                                               | 16 |
| Kollegaansvar                                                             | 18 |
| Få alle med                                                               | 19 |
| Hvordan forebygger jeg som tillidsvalgt?                                  | 23 |
| Den svære samtale                                                         | 24 |
| Spørgeguide                                                               | 26 |
| Fyraftensmøde                                                             | 28 |
| Risikovurdering                                                           | 29 |
| Eksempel på risikovurdering for en arbejdsplads i hjemmeplejen            | 31 |
| Personalepolitik                                                          | 32 |
| Eksempel på en personalepolitik om seksuel chikane                        | 33 |
| Hvordan føres sager?                                                      | 34 |
| Seksuel chikane trin for trin - Handlemuligheder for dig som tillidsvalgt | 37 |
| Videre læsning                                                            | 39 |
| Egne noter                                                                | 41 |





# DEL 1

Viden og  
argumenter  
om seksuel  
chikane

# Hvad er seksuel chikane?

Seksuel chikane er stadig en stor udfordring på danske arbejdspladser. De seneste tal viser, at 22,2% af lønmodtagere har været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder.

Det kan være svært at give en entydig forklaring på, hvad seksuel chikane helt præcist er. Er det f.eks. i orden at sige *"hvor ser du lækker ud i dag"*? Det kan være svært at afgøre, og ofte er der en hårfin balance for, hvad der af nogle bliver opfattet som en velmenende kompliment og af andre som grænseoverskridende. Hvad der opleves som seksuel chikane, er derfor afhængig af den konkrete situation og de personer, som er involverede. Det er derfor vigtigt at tage samtalen om seksuel chikane og grænser.

Noget af det vigtigste at forstå om, hvornår noget er seksuel chikane, er, at det afhænger af, hvordan den opleves af den, der udsættes for chikanen. Det betyder, at hvis en medarbejder føler, at det, der er blevet gjort eller sagt, er grænseoverskridende eller ubehageligt, skal der tages hånd om det. Også selvom andre medarbejdere kan opleve det anderledes og have andre grænser. Det er lige netop fordi vi alle sammen har forskellige grænser, at det bliver svært at definere seksuel chikane – der er mange gråzoner, og det gør det komplekst at arbejde med. Derfor er det en god rettesnor som tillidsvalgt at huske sig selv på, at det ikke er *dig*, der skal vurdere om der er tale om chikane eller ej. Din rolle er i stedet at bakke op om den, der har været udsat for oplevelsen, og som derfor har retten til at definere, om det var grænseoverskridende eller ej.

## EKSEMPEL

Forestil dig, at nogen kommer til at træde på din fod til en koncert. Almindeligvis vil personen sige undskyld, også hvis det ikke var personens intention. Første gang lader du som ingenting. Anden gang det sker, siger du roligt *"Hey, pas lige på"*. Forestil dig så, at personen ikke undskylder, men i stedet begynder at diskutere med dig, om det var med vilje eller ej. Personen vil diskutere, hvor hårdt der egentligt blev trådt på din fod, hvor ondt det gjorde, om du ikke er lidt for hysterisk, at personen selv havde været ligeglad, hvis nogen havde trådt dem over foden, at du burde have sagt det på en anden måde, og at det er forventeligt til en koncert. Og når du svarer, at det er en underlig opførsel at forsvare det i stedet for at sige undskyld, svarer vedkommende, at det er dig, der gør et stort nummer ud af det, fordi du ikke er ligeglad. På den måde bliver ansvaret og fokuset flyttet over på din respons og væk fra handlingen. Dig og din reaktion bliver problemet.

Eksemplet er karikeret, og de fleste kan se rationelt, at når nogen fysisk skader en anden (også ved uheld), så undskyldes det, og udøveren passer på sine handlinger fremover, så det ikke sker igen. Følelser og grænser er mere personlige og et såkaldt gråzoneområde. Dog skal det understreges, at der er langt fra professionel og god opførsel til seksuel chikane. Grundet de personlige grænser er arbejdspladserne nødt til at fastsætte klare rammer og have en åben dialog om, at det er virkningen, der er i fokus. At det er den chikaneret, der har retten til at definere, hvad en krænkelse er.



### Definition fra lovgivningen og Arbejdstilsynet

Selvom det kan være svært at definere seksuel chikane i praksis, findes der en formel definition i både Ligebehandlingsloven og Arbejdstilsynets vejledning, som vi kan læne os opad.

Ifølge både Ligebehandlingsloven og Arbejdstilsynets vejledning er det den chikaneredes oplevelse, der afgør, hvorvidt en handling eller kommentar er seksuel chikane. Det betyder, at hvis en medarbejder oplever noget som grænseoverskridende eller chikanerende, så er der tale om chikane – uanset hvad afsenderens intention har været.

I Ligebehandlingsloven beskrives seksuel chikane som *"... enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed"*. Der er altså både tale om seksuel chikane, hvis den udøvende har en intention om at overskride den udsattes grænser (formål), eller hvis den udsatte oplever, at deres grænser er overskredet (virkning).

I Arbejdstilsynets vejledning defineres seksuel chikane som enhver form for uønsket seksuel opmærksomhed, herunder bl.a.:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale.

### Handler mere om magt end sex

Selvom man umiddelbart skulle tro, at seksuel chikane altid handler om et ønske om sex, handler det i højere grad om magtdynamikker og det ulige magtforhold, der f.eks. kan være mellem en ansat og lederen, blandt kollegaer eller mellem kvinde og mand. Det betyder, at det oftest vil være unge (kvinder) med lav anciennitet, der er særligt udsatte ift. seksuel chikane. (Mandlige) Ledere kan også udsættes for chikane af medarbejdere, og chikanen vil her ofte være et forsøg på at udligne magtforskellen mellem ansat og chef – det sker dog sjældent.

Nogle magtforhold er meget synlige, f.eks. lederen overfor en ansat, en kollega med meget anciennitet over for en nyansat kollega, en fastansat overfor en praktikant, elev, vikar, lærling, studentermedhjælper eller én i en anden usikker position. Det kan også være en borger/beboer/kunde overfor en medarbejder. Her kan magten udtrykkes meget direkte i form af trusler, hvor en overordnet truer med, at en seksuel afvisning vil få konsekvenser for den chikaneredes ansættelse. Men i mange tilfælde er magten usynlig. Det betyder, at den er uofficiel og ikke italesættes. Denne form for magtudøvelse kan være i form af, at den med mere magt kan straffe den anden arbejdsmæssigt, økonomisk og/eller socialt. Det kan f.eks. være i form af at den, der udøver chikanen, er bedre stillet socialt, og derfor har magten til at holde den udsatte kollega uden for fællesskabet, eller har mulighed for at holde kollegaen uden for ekstraopgaver, der udløser tillæg.



Magtforholdet kan også opstå på baggrund af forskellige identitetskategorier som f.eks. køn, etnicitet, seksualitet og alder. Forskning viser, at jo mere mandsdomineret en arbejdsplads er, jo større er risikoen for, at kvinder bliver seksuelt chikaneret<sup>4</sup>. Et svensk studie har også vist, at kvinder på mandsdominerede arbejdspladser og mænd på kvindedominerede arbejdspladser udsættes for seksuel chikane oftere, end på arbejdspladser hvor kønsfordelingen er mere lige<sup>5</sup>. Det vil altså ofte være magtforholdet mellem minoritet og majoritet, der kan stille en minoritetsmedarbejder i en udsat position, fordi vedkommende er et mindretal.

Uanset hvilken form magtforholdet tager, betyder det ulige magtforhold mellem chikanøren og den chikanerede, at det bliver sværere for den chikanerede at sige fra over for chikanen. De vil føle, at de har "noget på spil", da der er en enten direkte trussel eller en frygt for, at et "nej" vil ramme dem eller deres ansættelse negativt.

### Intention og virkning

Når vi diskuterer overskridelse af andres grænser, falder snakken oftest på intentionerne bag handlingen: "*Jamen X mente sikkert ikke noget ondt med det*". Det betyder desværre, at vi kan komme til at glemme, hvilken påvirkning det havde på den udsatte. Selvom gode intentioner er et godt udgangspunkt for at omgås hinanden, så hjælper de ikke, hvis nogens grænser bliver overskredet. Når vi flytter fokus over på

intentionerne, går vi glip af en vigtig samtale om, hvordan vi anerkender og respekterer hinandens grænser. Et kendt ordsprog lyder "*Du skal behandle andre, som du selv vil behandles*", men i virkeligheden bør vi i stedet sige "*Du skal behandle andre, som de selv vil behandles*". Vi har alle sammen forskellige oplevelser i bagagen, og vi kan derfor ikke bestemme andres grænser.

Når vi sidder fast i undskyldninger om, at der var gode intentioner, betyder det også, at vi mister chancen for at have en åben dialog om, hvad der er professionelt eller upassende på vores arbejdsplads. Når vi taler om at skulle tage hensyn til hinandens individuelle grænser, er der ofte nogen, der giver udtryk for, at vi risikerer at ende i en kultur med "tankepoliti" og begrænsninger på ytringsfriheden. Det er ganske naturligt at være bekymret, når der sker forandringer i vores måder at være sammen må, men formålet her er ikke at begrænse nogen, men rettere at give plads til flere. Ved at vi taler højt om vores grænser, gør vi bare plads til flere forskellige mennesker på vores arbejdsplads. Problemet er, at når vi kun fokuserer på bekymringerne ved en forandring, stopper vi udviklingen. Når vi stiller skrækscenarier op, er vi i virkeligheden med til at forhindre, at vi finder frem til løsninger. Vi ender med at aflede fra en dialog om de reelle udfordringer, der er i forbindelse med seksuel chikane.



# Hvem er særligt udsat?

Selvom alle uanset køn, alder, udseende og position kan blive udsat for seksuel chikane, viser undersøgelser, at særligt unge og kvinder er de mest udsatte. Andre undersøgelser viser også, at LGBT+-personer og etniske minoriteter er særligt udsatte for seksuel chikane sammenlignet med f.eks. heteroseksuelle og etniske danskere. I den seneste opgørelse over seksuel chikane blandt lønmodtagere estimeres det, at 26,4% af kvinderne, 18,3% af mændene og 41,9% af dem, som ikke identificerer sig som hverken kvinde eller mand<sup>6</sup>, har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane<sup>7</sup>. En anden undersøgelse fra den danske film- og tv-branche viser de samme tendenser. Her viser tallene, at 34% af seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd, har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Det samme gælder 63% af seksuelle minoriteter, der identificerer sig som kvinder. For personer med anden etnicitet end dansk har 52% af mænd og 79% af kvinder oplevet uønsket seksuel opmærksomhed<sup>8</sup>.

Det er tydeligt, at det især er minoritetsgrupper, der er særligt udsatte for seksuel chikane. Det hænger sammen med, at seksuel chikane handler mere om magt end om et ønske om sex. I vores undersøgelse om LGBT+-personers og etniske minoriteters oplevelser med seksuel chikane fortæller medlemmerne, at den chikane de bliver udsat for, ofte tager udgangspunkt i stereotype, homofobiske eller racistiske fordomme<sup>9</sup>. Flere af de interviewede i undersøgelsen fortæller, at de oplevede at blive holdt uden for fællesskabet, eller "være lavest i hierarkiet" på arbejdspladsen, og at den seksuelle chikane ofte ville optræde i forlængelse af andre former for mobning.

## Kulturen på arbejdspladsen

En stor del af årsagen til, at der forekommer seksuel chikane på en arbejdsplads, er den kultur, der er mellem kollegaerne. Det kan både være i form af omgangstonen, humoren eller væremåden over for hinanden. F.eks. bliver mange usunde arbejdspladskulturer med grænseoverskridende adfærd undskyldt med "*Hvis ikke du kan lide lugten i bageriet, må du finde et andet sted*" eller "*Sådan har det altid været*". Andre henviser til, at der blot er en afslappet kultur med en uformel omgangstone ved f.eks. at sige "*Her er en rå, men kærlig tone. Sådan er det bare*".

På flere arbejdspladser er der altså en (måske ubevidst) stiltiende aftale om, at "*sådan er det bare her*", hvilket kan gøre det svært at tale om seksuel chikane og grænser. Måske er der flere, som egentlig gerne vil tale om det, men ingen vil være den første til problematisere kulturen og sætte spørgsmålstegn ved den – for hvad nu hvis de bliver grint af eller udelukket af fællesskabet? Her er det en vigtig del af din rolle som tillidsvalgt, at du kan tage initiativ til en snak om kultur, trivsel og grænser. For størstedelen af dine kollegaer er du den person, som er mest oplagt at tale om seksuel chikane og grænser med. Der kan være behov for, at du tager initiativ, også selvom du ikke selv har haft oplevelser med seksuel chikane. Og hvis du bliver gjort bekendt med seksuel chikane på arbejdspladsen, bør du gribe til handling hurtigt muligt.



## Hvad skal du tage med herfra?

Det er vigtigt at huske på, at hvis lugten i bageriet er dårlig, skal der luftes ud. Hvis en sjofel omgangstone opleves som ubehagelig, bør den ændres. Blot fordi tonen altid har været som den er, er det ikke en undskyldning for seksuel chikane.

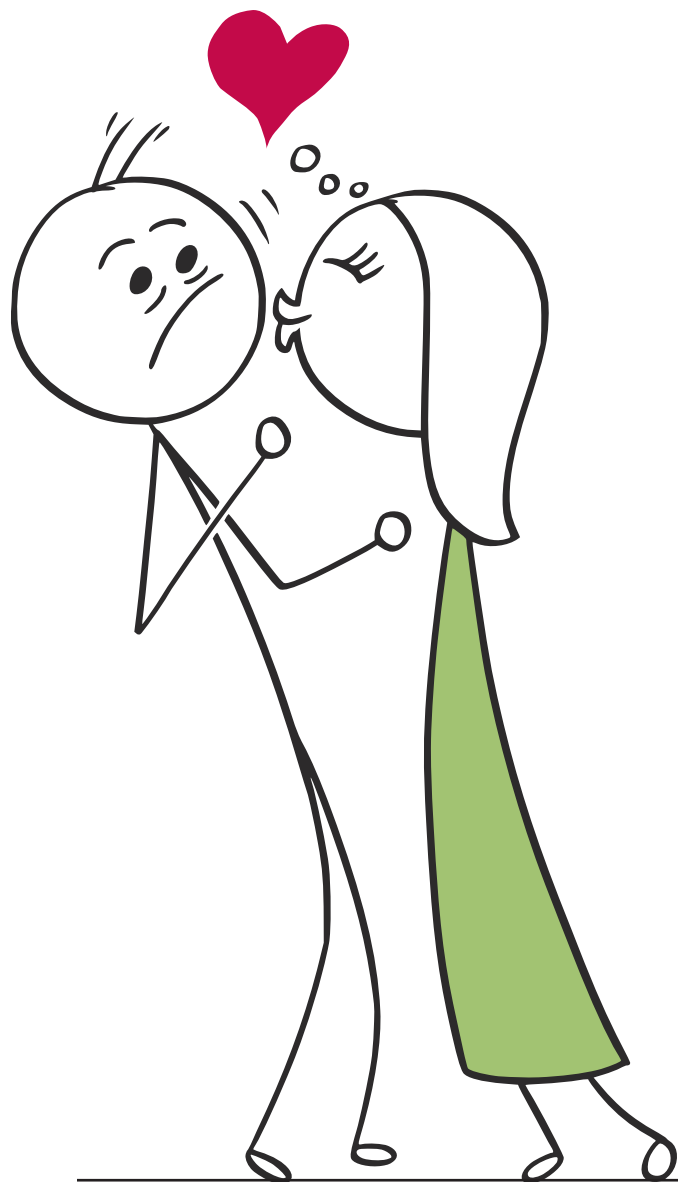
Du ved nu, at der er nogle sociale grupper, som er mere udsatte for seksuel chikane end andre, og at arbejdspladskulturen kan have stor betydning for chikanens omfang og form. Derfor er kulturen et godt sted at starte.

- **Det er vigtigt at tale om kulturen på jeres arbejdsplads**

Som tillidsvalgt kan du tage initiativ til at tale om omgangstonen og humoren på jeres arbejdsplads – f.eks. til et fyraftens- eller morgenmøde. På side 28 finder du vejledning til, hvordan du kan facilitere et fyraftensmøde om arbejdspladskultur og seksuel chikane.

- **Vær opmærksom på homofobiske og racistiske fordomme og "vittigheder" på din arbejdsplads**

Disse fordomme kan f.eks. være, at lesbiske "*bare skal prøve en rigtig mand*" eller at kvinder med thailandsk baggrund "*er vilde i sengen*". Hvis homofobiske eller racistiske fordomme om LGBT+ personer eller etniske minoriteter er en del af omgangstonen på din arbejdsplads, er det vigtigt at reagere, før det eskalerer. Det kan du gøre ved at bede dine kollegaer om at stoppe, eller tale med dem om, at denne slags ytringer er diskriminerende, potentielt farlige, og ulovlige jf. Forskelsbehandlingsloven og Ligebehandlingsloven – og derfor er de ikke passende på en arbejdsplads. Hvis det ikke stopper, er det vigtigt at inddrage ledelsen eller samarbejdsudvalget i at finde en løsning.



# Hvordan reagerer udsatte?

Medarbejdere, der har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen, har ofte svært ved at tale om det, de har været udsat for. At tage bladet fra munden og fortælle om sine oplevelser er tit forbundet med personlige bekymringer og en følelse af skyld og skam. Mange frygter, at det kan få negative konsekvenser, og de kan være bange for, hvordan det vil påvirke deres arbejde og deres relationer på arbejdspladsen. Nogen er måske i tvivl om, hvorvidt de selv var skyld i klippet bagi eller de upassende kommentarer, eller om andre vil tro på dem. Derfor kommer mange sager om seksuel chikane aldrig frem.

## Skyld, skam og tabu

Seksuel chikane er ikke kun grænseoverskridende for den, der er blevet udsat for den, men kan også efterlade den chikanerede med følelser af skyld og skam over det, der er sket. Mange af følelserne kommer af, at seksuel chikane er enormt tabubelagt – og skyld og skam gør, at det er svært at sige højt, at man har været udsat for seksuel chikane. Det kan vi også se i undersøgelser, der spørger ind til, om man har været udsat for seksuel chikane. I en undersøgelse fra FH stoppede de med at spørge om man nogensinde var blevet udsat for seksuel chikane – i stedet spurgte de, om man nogensinde havde oplevet grænseoverskridende eller uønskede seksuel opmærksomhed. Procentantallet af personer, som svarede ja, steg fra ca. 4% til 11% – altså næsten en tredobling<sup>10</sup>. Det samme gjorde sig gældende i NFA's opgørelse over seksuel chikane på danske arbejdspladser, hvor 5,8% svarede, at de havde været udsat for seksuel chikane, og 22,2% svarede, at de havde oplevet uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane – næsten 4 gange så mange<sup>11</sup>.

Det betyder, at størstedelen af dem, der udsættes for seksuel chikane, holder de grænseoverskridende oplevelser for sig selv, og tøver med at kalde noget for "seksuel chikane". Hvis du er i tvivl, om der er problemer med seksuel chikane på din arbejdsplads, kan det derfor være en fordel at spørge mere konkret ind til, om man har oplevet ubehagelige kommentarer eller uønskede berøringer, da det ikke i lige så høj grad udløser den samme skam hos den udsatte. Som tillidsvalgt er din rolle derefter at bakke op om, at den chikanerede stoler på deres opfattelse af, hvad de har oplevet og lade være med at bagatellisere hændelsen.

## Sygefravær

Hvis man udsættes for seksuel chikane på sin arbejdsplads eller oplever et seksuelt krænkende arbejdsmiljø, vil det gå ud over ens trivsel som medarbejder. Det kan påvirke ens energi, koncentration, humør og selvtillid. Derudover rammes flere af bl.a. stress, PTSD og angst som følge af seksuel chikane.

Medarbejdere, der udsættes for seksuel chikane, oplever i højere grad mistrivsel, hvilket kan medføre øget sygefravær eller endda, at medarbejderen siger op. I andre tilfælde kan seksuel chikane føre til, at medarbejdere bliver så syge, at de aldrig kommer tilbage på arbejdsmarkedet. En undersøgelse viser, at personer, som udsættes for seksuel chikane, har 60% højere sygefravær sammenlignet med personer, der ikke er udsat for seksuel chikane<sup>12</sup>.



### Det er ikke altid nemt at sige fra

Der kan være mange grunde til, at der ikke bliver sagt fra over for seksuel chikane. De, der udsættes for chikanen, er ofte bange for, at chikanøren tager hævn, hvis de siger det til nogen, og at de bliver enten fyret, mobbet, udelukket eller lignende. Derudover kan den chikanerede være bange for at stå alene, hvis de siger fra. Det er derfor vigtigt, at man som kollega viser sin støtte, og siger fra over for chikane, så den chikanerede ikke føler sig alene. Seksuel chikane skal løses i fællesskab.

Det kan måske virke intimiderende at sige fra over for en seksuelt chikanerende kultur, for hvad nu hvis chikanen også kommer til at gå ud over én selv? Gruppepres og en usund arbejdskultur kan gøre det svært at støtte en kollega i at sige fra, men det er faktisk lige netop derfor, at man skal gøre det. For hvis man som vidne til chikane synes, at det er svært at sige fra, er det højst sandsynligt endnu sværere for den kollega, der udsættes for det.

Forskning viser, at det kan være særligt svært for LGBT+-personer at sige fra og få støtte, da deres oplevelser ofte bagatelliseres. De mødes med bortforklaringer såsom, at *"det ikke tæller, fordi de ikke tænder på det"*, hvis det f.eks. er en lesbisk kvinde, der seksuelt chikaneres af en mandlig kollega<sup>13</sup>. På den måde ender deres seksuelle identitet med at have betydning for både selve chikanen og deres muligheder for at få hjælp efterfølgende.



### Hvad skal du tage med herfra?

Udsættes man for seksuel chikane, kan der altså være mange grunde til, at det er svært at sige fra. Især hvis man står alene. Der er meget skyld og skam forbundet med seksuel chikane, og det er et stort tabu at sige højt, hvis man har været udsat for det. Som tillidsvalgt har du mulighed for at tage initiativ til at arbejde mere med kulturen og omgangstonen på jeres arbejdsplads – og det er første skridt.

- **Har vi en kultur for at sige til og fra?**

Overvej hvordan det vil blive modtaget at sige fra hos jer. Er der f.eks. ofte nogen der siger *"Ej slap af, det var bare for sjov"*, *"Hvad så, kan du ikke tåle mosten?"* eller lignende? I så fald vil mange af dine kollegaer have en oplevelse af, at det måske vil blive bagatelliseret, hvis de vælger at sige fra over for noget grænseoverskridende. Her er den bedste løsning at tale højt om det – f.eks. ved at tage emnet op på et møde, hvor kollegaer og ledelse er samlet.

- **Hjælp andre med at sige fra**

Hvis du overværer en kollega blive udsat for noget, som vedkommende ikke virker tilpas i, så tag fat i vedkommende. Spørg, om de er okay, om vedkommende har brug for en snak, eller om du kan gøre noget andet for at støtte dem. Gør det tydeligt, at det er helt OK at sige, hvis det var ubehageligt, og at du i så fald nok skal bakke personen op. Nu ved du, at det kan være svært at sige fra. Derfor kan der være behov for at tage teten. En passiv medløber, der ikke griber ind, giver sin stiltiende accept af, at adfærden er i orden.



# Arbejdsgiveransvar og muligheder for tillidsvalgte

Med trepartsaftalen fra 2022 er det slået entydigt fast, at det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et arbejdsmiljø uden seksuel chikane. Seksuel chikane er ulovligt, og det er din arbejdsgivers ansvar at sørge for, at det ikke foregår på jeres arbejdsplads.

Ifølge Arbejdstilsynets vejledninger pålægges arbejdsgiveren at forebygge *“... så arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane”*<sup>14</sup>. Hvor

det tidligere blot var arbejdsgiverens ansvar at håndtere hændelser, har arbejdsgiveren dermed nu også et ansvar for at forebygge og dermed sikre et chikanefrit miljø.

Arbejdsgiver vil altså kunne holdes ansvarlig, hvis de *ikke* sikrer et chikanefrit miljø. Det betyder, at de løbende bør forholde sig til hvilken adfærd og omgangstone, der er acceptabel på arbejdspladsen – og hvordan man vil håndtere sager om seksuelle krænkelse og chikane, hvis det alligevel sker.

## EKSEMPEL

En sag fra november 2021 om særlig grov seksuel chikane har vist, at arbejdsgivere ikke bare har pligt til at gribe ind over for seksuel chikane, men også har pligt til at forebygge det.

Den kvindelige ansat, der var på en virksomhed med omkring 100 ansatte, var hen over et halvt år blevet udsat for massiv seksuel chikane fra en mandlig kollega. Chikanen bestod af et utal af opkald og sms'er med groft seksuelt og voldeligt indhold. Hvis kvinden ikke besvarede kollegaens henvendelser, dukkede han op på hendes private adresse, hvilket ifølge kvinden i flere tilfælde endte med, at han voldtog hende. I 2020 blev den mandlige kollega fundet skyldig i en straffesag for i flere tilfælde at have voldtaget kvinden. Voldtægterne fandt ikke sted på arbejdspladsen eller i arbejdstiden. Men det gjorde til gengæld flere af sms'erne og opkaldene samt en grov befamling. Da kvinden fortalte sin arbejdsgiver om chikanen, blev hun afskediget.

Dommen er af særlig betydning, fordi arbejdsgiveren blev dømt for én ansats seksuelle chikane af en anden ansat, uden at arbejdsgiveren tilsyneladende kendte til det, mens det stod på. Dommen fastslår derfor, at arbejdsgiveren har pligt til at forebygge seksuel chikane. Arbejdsgiveren har altid haft en forebyggelsespligt efter arbejdsmiljøreglerne, men ifølge denne her dom skal forebyggelsespligten også følge ligebehandlingsloven – arbejdsgiver skal nemlig stille et chikanefrit miljø til rådighed. Forebyggelsespligten betyder, at arbejdsgiveren skal indføre nogle initiativer, så seksuel chikane ikke opstår.

I den konkrete sag blev den kvindelige ansat tildelt en godtgørelse på 250.000 kroner fra hendes arbejdsgiver.

Kilde: FH: Historisk stor erstatning i sag om grov sexchikane, 26. januar 2022



Seksuel chikane er aldrig legitim, uanset om det er en kollega, leder, arbejdsgiver eller kunde/borger (herunder beboer/gæst/klient/patient), der udøver chikanen. Arbejdsgiverens ansvar for et miljø fri for seksuel chikane gælder også i komplekse situationer, hvor f.eks. en dement borger overskrider en medarbejders grænser. Det kan siges meget enkelt: Enten arbejder din arbejdsplads aktivt imod seksuel chikane ved at forebygge og sikre et chikanefrit miljø, eller også giver den plads til at udøve det.

Som tillidsvalgt bør du informere dine kollegaer om, at det er vigtigt hurtigt at orientere arbejdsgiveren om grænseoverskridende adfærd (eventuelt sammen med dig) og at gøre det gentagne gange, hvis det fortsætter. Informér samtidig om, at den overskridende adfærd bør dokumenteres så vidt muligt – gem f.eks. mails, SMS eller et telefonnotat. Hvis det ikke kan dokumenteres, skal der stadig siges fra. Det kan være afgørende i en sag og for en evt. godtgørelse, at der er dokumentation for adfærden og for, at man har sagt fra.



## Hvad skal du tage med herfra?

Det er arbejdsgivers ansvar at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Som tillidsvalgt bør du holde din arbejdsgiver op på det. Det kan du f.eks. gøre ved at inddrage arbejdsgiver hurtigst muligt, hvis du bliver informeret om en seksuel chikanesag. Derudover er det vigtigt, at du kontakter din fagforening, hvis du har brug for rådgivning eller hvis arbejdsgiveren ikke reagerer eller tager ordentlige forbehold i håndteringen af en sag.

- **Tag fat i ledelsen**  
Oplever du som tillidsvalgt, at en kollega henvender sig med hændelser om seksuel chikane, er det vigtigt at tage fat i lederen hurtigt og tilbyde at deltage i en fælles snak, hvor den, der har været udsat for grænseoverskridende adfærd, forklarer situationen. Kræv, at arbejdsgiveren foretager nødvendige ændringer for at sikre en sund arbejdskultur, hvor alle føler sig trygge og trives.
- **Kontakt fagforeningen hvis der ikke handles**  
Hvis du kommer til ledelsen med en sag om seksuel chikane, og leder/arbejdsgiver ikke reagerer, skal du/I kontakte fagforeningen.
- **Lav klare retningslinjer**  
Udarbejd klare retningslinjer sammen med arbejdsgiver for, hvilken tone og adfærd, der ønskes hos jer. Acceptér ikke undskyldninger om, at der er vigtigere ting at bruge tid på. Gør evt. brug af afsnittet "Seksuel chikane har en pris" til at tale din sag. Den vigtigste ressource for en virksomhed er glade og effektive ansatte.



# Seksuel chikane har en pris

Seksuel chikane på arbejdspladsen kan hurtigt blive dyrt. Det er meget vanskeligt at sætte kroner og ører på, hvad seksuel chikane og seksuelt krænkende arbejdsmiljøer koster, for der er både samfundsøkonomiske omkostninger, omkostninger for virksomheden og omkostninger for den enkelte medarbejder forbundet med seksuel chikane. Derudover er der omkostninger for fagforeninger og andre, der skal føre sager.

## Omkostninger for den enkelte

Seksuel chikane går ud over medarbejderens trivsel på arbejdspladsen. Og hvis man ikke trives, kan det have en negativ påvirkning på ens energi, koncentration, humør og selvtillid. Derudover rammes flere af bl.a. stress, PTSD og angst som følge af seksuel chikane. Ud over de negative personlige omkostninger kan seksuel chikane også have økonomiske omkostninger. Det rammer f.eks. i form af:

- **Sygefravær.** Når seksuel chikane påvirker medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen, kan det føre til øget sygefravær. Forskning viser, at personer, der har været udsat for seksuel chikane, har 60% højere sygefravær end personer, der ikke har været udsat<sup>15</sup>. Sygefraværet koster for medarbejderen, for selvom vedkommende får fuld løn, går de glip af erfaringer, jobforfremmende opgaver m.m.
- **Nyt arbejde eller ny elevplads.** I nogle tilfælde resulterer den mistrivsel, der følger med den seksuelle chikane, i at den udsatte i sidste ende siger op. Ifølge en undersøgelse af FH er det hver 10. udsatte, der siger op<sup>16</sup>, hvilket både koster tid og penge, når der skal findes nyt job eller ny læreplads.

- **Ledighed.** Chikanen kan have sat varige spor i form af psykiske mén, der gør det svært at være i et nyt job. Nogle oplever, at de har manglende overskud og ressourcer til jobsøgning. Andre er ikke længere i stand til at være i arbejde.

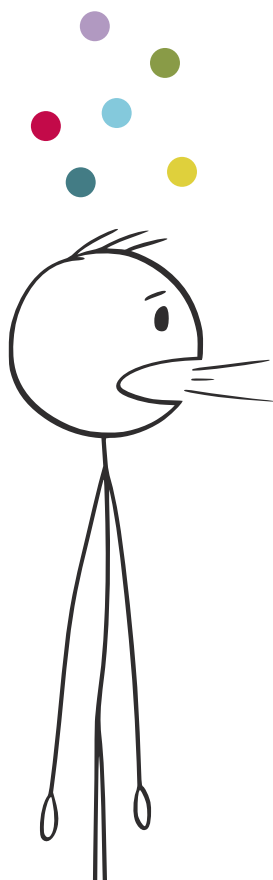
## Omkostninger for arbejdspladsen

Hvis medarbejdere udsættes for seksuel chikane eller seksuelt krænkende adfærd, har det ikke blot økonomiske konsekvenser for den enkelte medarbejder, men også for arbejdspladsen. Seksuel chikane kan hurtigt blive dyrt for de arbejdspladser, hvor chikanen forekommer.

- **Syge medarbejdere er en omkostning.** Hvis en medarbejder er sygemeldt i en længere periode, kræver det ofte, at arbejdspladsen enten løber hurtigere eller kompenserer for den tabte arbejdsindsats. En undersøgelse viser, at blot ét tilfælde af seksuel chikane fra en borger mod en medarbejder vil koste den gennemsnitlige arbejdsplads mellem 29.000-46.000 kroner<sup>17</sup>.
- **Betaling af godtgørelse.** Hvis en medarbejder har været udsat for seksuel chikane, kan de tilkendes en godtgørelse. Ved seneste ændring af Ligebehandlingsloven i 2019 blev godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane hævet til ca. 33.000 kroner<sup>18</sup>. Men den kan både være højere og lavere, da omfanget af godtgørelsen bliver vurderet på baggrund af bl.a. chikanens grovhed og varighed. I forbindelse med trepartsaftalen, der blev vedtaget i 2022, forventes godtgørelsesniveauet at stige igen.



- **Omkostninger til nyansættelser.** Når en medarbejder udsættes for seksuel chikane, oplever mange, at det er svært at vende tilbage til deres arbejdsplads, da det nu kan føles som et gerningssted. Måske skal man også arbejde sammen med sin chikanør. Derfor ender de fleste med at sige op som følge af den seksuelle chikane, hvilket betyder, at arbejdspladsen skal investere tid, penge og ressourcer til rekruttering, ansættelse og oplæring.
- **Ineffektivitet.** Når der er seksuel chikane på en arbejdsplads, rammer det ikke kun den chikanerede, men også kollegaerne. Selvom man ikke selv har været udsat for chikanen, kan man måske have oplevet den på andre måder – f.eks. i form af behagelig stemning eller sladder i krogene. Generelt følger der mindre arbejdsglæde med seksuel chikane for alle på arbejdspladsen, og dette kan mærkes på økonomien. Den manglende arbejdsglæde kan nemlig skabe ineffektivitet og dårligere medarbejdersamarbejde.



## Hvad skal du tage med herfra?

Den bedste måde at spare de omkostninger, der følger med en seksuel chikanesag, er ved at forebygge, så sagen ikke finder sted. Du kan læse om hvordan man forebygger i del 2. Det er vigtigt at huske på, at din arbejdsgiver er forpligtet til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Hvis de ikke lever op til det, er det dit ansvar som tillidsvalgt at tage handling og kontakte din fagforening.

En måde, hvorpå din arbejdsplads kan forebygge chikanesager, er ved at arbejde med hvordan I anskuer seksuel chikane. I hændelsesøjeblikket kan det virke som om, at det kun går ud over den chikanerede, men som de ovenstående punkter illustrerer, kan seksuel chikane have vidtrækkende konsekvenser for hele virksomheden. Det kan derfor betale sig at arbejde aktivt for at forebygge det.

- **Inddrag ledelsen**

Ledelsen har et helt særligt ansvar i forebyggelsen og håndteringen af seksuel chikane på jeres arbejdsplads. Som tillidsvalgt bør du derfor inddrage ledelsen, holde dem oppe på at de skal forebygge, og underrette dem, hvis du bliver gjort opmærksom på problemer med seksuel chikane på arbejdspladsen.

- **Tal højt om vidtrækkende konsekvenser**

Arbejd på at I som virksomhed ser seksuel chikane som et fælles problem. I sidste ende vil seksuel chikane gøre skade på hele virksomheden. Ved at fjerne skylden og skammen fra den enkelte og i stedet tale om de konsekvenser, chikanen kan få for alle, kan I gøre det nemmere at sige fra over for den. Det vil være behjælpeligt til både at forebygge og håndtere eventuelle sager socialt, og på længere sigt kan I derved spare pengene.



# Kollegaansvar

Størstedelen af dem, der har været udsat for seksuel chikane, har haft behov for støtte og hjælp fra kollegaer. Men det kan være svært at vide, hvordan man som kollega kan gøre en forskel.

Vi er alle med til at udvikle kulturen og omgangstonen på vores arbejdsplads – både medarbejdere og ledere. Og selvom det er ubevidst, kan vi også bidrage til en kultur, der tillader seksuel chikane. F.eks. hvis vi er vidne til chikanen, men blot tænker "sikke et fjols", og ingenting siger – så er vi stiltiende med til at acceptere en chikanerende kultur. Der hviler derfor et ansvar på alles skuldre. For hvis kollegaer i højere grad siger fra overfor seksuel chikane, og i stedet bidrager til at have det sjovt uden sexistiske eller overskridende vittigheder, støtter vi en chikanefri kultur, hvor alle trives.

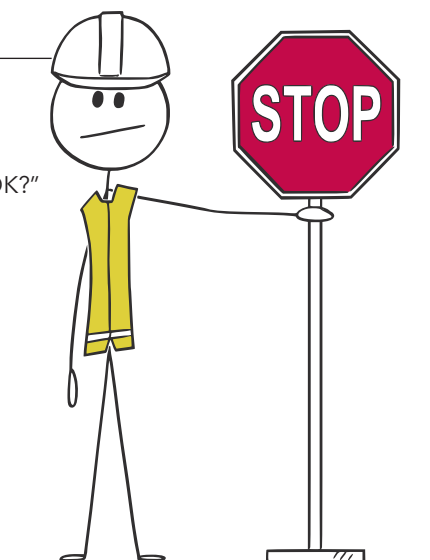
Fordi det kan være svært at vide om en kollegas grænse er overskredet, er det vigtigt at spørge – også selvom man ikke selv synes, at en kommentar eller handling er chikanerende. Så

hvis man er vidne til en handling eller udtalelse, der kan virke til at være ubehagelig eller grænseoverskridende, kan man trække den udsatte kollega til side og f.eks. spørge "*var du okay, da han/hun sagde sådan?*". Dette er en god måde at vise støtte på, da det vil lade den udsatte selv sætte ord på sine personlige grænser i trygge rammer. Og det er en god anledning til at fornemme, om kollegaen har brug for hjælp til at sige fra overfor chikanøren. Ved at spørge ind til ens kollegas grænser, er man med til at bryde den tavshed, der ofte tillader chikanen.

Ligesom alle mennesker er forskellige, er situationer det også. Det er derfor vigtigt at mærke stemningen og selv fornemme, hvordan man mest konstruktivt kan sige til og fra. De følgende forslag til hvordan man som kollega kan sige fra over for seksuel chikane, kan altså ikke nødvendigvis bruges i enhver situation eller i enhver gruppe mennesker. Forslagene er derimod inspiration til måder at sige fra på, der lægger op til åbenhed og dialog og ikke fjendskab og skænderi.

## HVORDAN KAN MAN SIGE FRA SOM KOLLEGA?

- "Det der kan altså godt være lige over grænsen – er du sikker på, at det var OK?"
- "Husk at det er din kollega, du taler til"
- "Når du siger sådan, kan det godt være ubehageligt for mange. Det er det f.eks. for mig"
- "Hvis du sagde sådan til mig, havde jeg bedt dig om at lade være"
- "Vi andre er på arbejde, sådan burde du også opføre dig"
- "Du skal lige passe på hvad du siger – en dag siger du det til en, der synes det er ubehageligt"
- "Sådan der behandler vi ikke hinanden på denne her arbejdsplads"
- "Ville du bryde dig om, hvis nogen var sådan over for dig selv?"



# Få alle med

Der har de seneste år været et øget fokus på at få især kvinders oplevelser med seksuel chikane frem i lyset. Det har gjort, at flere mænd er blevet opmærksomme på et problem, som før har været mere eller mindre usynligt for mange. Men der er stadig store køns- og generationsforskelle i synet på seksuel chikane. Nogle har let kunne gebærde sig (bl.a. efter #MeToo), men vi ser også, at andre føler sig hængt af eller usikre på, hvad de kan gøre for at forebygge og sige fra over for seksuel chikane. Nogle mænd og ældre generationer er bekymrede for, om "sjove" bemærkninger kan sætte dem i bås som "krænkere". Eller om humor nu skal skrotes til fordel for en kedeligere hverdag. Nogle er modvillige over, at man ikke bare "*kan gøre som man plejer*" – måske fordi de ikke synes, at der er behov for forandring.

Der ligger et stykke arbejde i at få alle vores kollegaer med i kampen og inspirere dem til, at de kan spille en positiv rolle i arbejdet med at forebygge seksuel chikane. For hvis vi skal lykkes med at skabe arbejdspladser uden chika-

ne, skal alle kollegaer på tværs af køn og alder involveres i arbejdet. Det er i forvejen svært at tale om seksuel chikane, og for mænd kan der være nogle særlige hindringer. Mænd kan have svært ved at sige fra, hvis de er vidner til seksuel chikane, at anerkende hvis de selv udøver chikanen eller at indse, hvis de er udsat for seksuel chikane. Men vi ved også, at mange mænd er trætte af den dårlige omgangstone eller har oplevet situationer, hvor de ville ønske, at de havde sagt fra.

På samme måde ser vi generationsforskelle i, hvordan der arbejdes med seksuel chikane. For nogle kan det virke som en stor omvæltning, at flere ting, som tidligere har været i orden, nu ses som "problematiske". Det kan let få en til at føle sig forkert, hvilket kan føre til, at man går i forsvarsposition, og så går udviklingen i hårdknude. Men alle dine kollegaer er vigtige i kampen mod seksuel chikane, og hvis ikke I allerede har fået dem med på din arbejdsplads, er der her nogle argumenter for, hvorfor de skal være med, og hvordan de kommer det:

## 7 GODE GRUNDE TIL AT INVOLVERE ALLE DINE KOLLEGAER I ARBEJDET MOD SEKSUEL CHIKANE

1. Det muliggør, at alle kan opleve at være en del af løsningen, fordi de forstår og kan handle på problemet.
2. Det giver alle en bedre forståelse for, hvornår kommentarer og handlinger kan være grænseoverskridende, og dermed hvordan de undgår ubevidst at overskride en kollegas grænse.
3. Det gør hele arbejdspladsen mere tryk og ansvarsbevidst i forhold til at gribe ind, hvis en kollega udsættes for seksuel chikane.
4. Det gør arbejdet med seksuel chikane effektivt – hvis kulturen skal ændres, skal alle være en del af forandringen.
5. Det skaber bedre samarbejdsrelationer på arbejdspladsen på tværs af køn og alder.
6. Det hjælper til at klæde alle på til et fremtidigt arbejdsmarked, som vil være præget af større mangfoldighed.
7. Det træner alle i at se og mærke, hvis deres egne grænser overskrides, sådan at de også kan få hjælp, hvis de er udsatte.



## Hvad skal du tage med herfra?

- **Bliv opmærksom på grænser**

Fordi kvinder oftere er udsat for seksuel chikane, kan de være mere opmærksomme på, hvor deres grænser går. Mange mænd har ikke nødvendigvis det samme kendskab til deres egne eller andres grænser. Samtidig kan der være generationsforskelle i, hvor grænserne går. Vi ser, at de yngre generationer er meget mere opmærksomme på dem selv og deres kroppe, hvilket betyder, at deres grænser også kan være anderledes - og det skal selvfølgelig respekteres. Men det kan kræve øvelse og opmærksomhed at blive i stand til at mærke, hvor andres grænser går. Et godt sted at starte er omgangstonen på din arbejdsplads. Den fortæller meget om, hvilken kultur I har på arbejdspladsen, og hvorvidt den fremmer seksuel chikane eller hindrer det. Disse 5 råd kan bruges som tommelfingerregel til at undgå, at omgangstonen på arbejdspladsen udvikler sig til seksuel chikane:

1. **Mærk stemningen.** Er alle med på f.eks. seksuelle jokes eller en grov tone? Er der nogen, som ikke griner med? Kan du mærke, om nogen trækker sig fra fællesskabet, kigger ned i jorden, ser kede af det ud, eller lignede?
2. **Går det ud over nogen bestemt?** Retter humoren eller den grove tone sig mod bestemte kollegaer? Retter den sig imod bestemte køn eller mod f.eks. bi- eller homoseksuelle?
3. **Bliver der sagt fra?** Hvis nogen siger fra, er det en tydelig indikator på, at noget er overstreget. Dog kan man ikke omvendt konkludere, at det ikke er chikane, hvis der ikke bliver sagt fra.

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

5. **Gentager situationen sig?** Sker en situation igen, selvom der er blevet sagt fra? Er der en seksuel joke om en kollega, som kører i ring?

- **Hvordan håndteres modstanden?**

Når du vil inddrage dine kollegaer i arbejdet med seksuel chikane, kan du støde på forskellige barrierer - det kan være konkrete reaktioner, argumenter eller kommentarer. I skemaet kan du finde hjælp til, hvordan du kan håndtere modstanden\*:



| TYPISKE REAKTIONER OG ARGUMENTER                                                                                              | DET KAN DU GØRE/SVARE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>"Det var jo ment som et compliment"</p>  | <p>Uønskede kommentarer på ens udseende kan være grænseoverskridende og ubehagelige at modtage. Det kan godt være, at man tidligere har været vant til at kunne give komplimenter uden, at nogen har reageret negativt – men hvis nogen frabeder sig det, er det vigtigt at respektere.</p> <p>Det kan du gøre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tal åbent om grænser – f.eks. ved hjælp af spillene Over Stregen og Over Stregen Ung. Du kan læse mere om spillene på side 28.</li> <li>• De fleste af os vil hellere have kommentarer på vores faglighed end vores udseende på arbejdspladsen – opfordr til at I komplimenterer hinanden på dét i stedet.</li> </ul> |
|  <p>"Må man nu ikke sige noget længere"</p> | <p>For nogen kan det føles som, at noget bliver taget fra dem, hvis de får at vide, at de ikke længere må tale eller lave sjov på deres måde, fordi det er grænseoverskridende for andre.</p> <p>Det kan du gøre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lyt til dine kollegaers bekymringer, og spørg ind til, hvad der ligger bag disse. Du kan eventuelt tage en 1-1-samtale med dem.</li> <li>• Anerkend at humor er godt for arbejdsglæden, men ikke hvis den bruges til at holde nogen uden for fællesskabet. Oplever en eller flere, at en vittighed er ubehagelig eller grænseoverskridende, bør I sætte spørgsmålstegn ved, om den er sjov.</li> </ul>              |
|  <p>"Man skal kunne tage en joke"</p>      | <p>Alles grænser er forskellige fra medarbejder til medarbejder. Derfor vil man ofte opleve, at nogens grænser ligger et andet sted end andres – hvilket kan komme til udtryk gennem humor.</p> <p>Det kan du gøre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hold fast i, at det er vigtigt, at vittigheder bliver fortalt med en god intention, og den ikke går ud over nogen bestemt.</li> <li>• Det er samtidigt lige så vigtigt, at vittighederne modtages godt, og der er derfor ingen krav til, hvad man skal synes er sjovt.</li> </ul>                                                                                                                                 |

\* Hvis du vil se flere svar til modstand, kan du finde flere eksempler i FIU-Ligestillings pjece "Seksuel Chikane – også en sag for mænd". Pjecen finder du her: <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-ogsaa-en-sag-for-maend/>



# DEL 2

## Redskabs- kassen

# Hvordan forebygger jeg som tillidsvalgt?

Det er afgørende at sætte stærkt ind på forebyggelse, hvilket kan og bør gøres på flere forskellige måder. Som tillidsvalgt kan du bidrage på en af de vigtigste måder – nemlig ved at sørge for, at der startes en samtale på arbejdspladsen om grænser, arbejdskultur, humor og sprog. Det er ikke en nem opgave, men ved at skabe trygge rammer, så medarbejdere kan tale om disse emner i fællesskab, kan det lade sig gøre.

## Skab rum til tabuer

Seksuel chikane er meget tabubelagt, og det kan være svært at tale om. At forebygge seksuel chikane indebærer derfor at skabe rum for, at der kan tales fortroligt. Det kan du bl.a. gøre ved at tage det op på et morgen- eller fyraftensmøde, hvor du sørger for at sætte de rigtige rammer. Det handler om at italesætte, at I på mødet skal kunne tale åbent med hinanden og turde at sætte ord på det, der er svært. Derudover er det mindst lige så vigtigt at sige, at det ikke handler om at være enige, at det er helt normalt, at I har forskellige grænser, og at formålet blot er at blive klogere på hinandens grænser og selvfølgelig respektere dem – så det handler om at lytte, anerkende og hverken ignorere eller rulle øjne, hvis man er uenig.

## Tal højt om kulturen på jeres arbejdsplads

At forebygge seksuel chikane handler ikke om, at alle arbejdspladser skal være på præcis samme måde – der skal være plads til forskellighed. For alle arbejdspladser er forskellige, og samværet, jargonen og kulturen formes af de mennesker, som arbejder der.

I forebyggelsen af seksuel chikane handler det i stedet om at tale om, hvad det er for en kultur, som I ønsker at have på jeres arbejdsplads. Skal der være plads til at give hinanden en krammer en gang imellem, eller foretrækker I at give hånd? Hvilken humor kan I lide? Selvom disse spørgsmål måske ikke direkte handler om seksuel chikane, er det meget vigtigt at tage stilling i fællesskab, hvis man ønsker at forebygge seksuel chikane. Ved at tale højt om grænser, sprog, opførsel og humor kan I sikre en arbejdspladskultur, som alle har talt om, og er blevet enige om.

En arbejdsplads, der ikke har en åben samtale om deres arbejdspladskultur, vil ofte ende med en kultur, der "bare" er på en bestemt måde, fordi *"sådan er det bare, og sådan har det altid været, punktum"*. I en sådan kultur kan det være meget svært at sige fra, hvis man f.eks. ikke kan lide, at der gøres grin med hinandens kroppe, og undskyldningen er, at sådan har det altid været. Ligesom alle arbejdspladser er forskellige, er de mennesker, som arbejder der, også forskellige. Det betyder, at der er forskellige tanker om, hvordan man omgås på en arbejdsplads – f.eks. om man krammer hinanden eller ej. Indimellem vil der være kollegaer, der ikke er enige i omgangstonen, selvom *"den altid har været sådan"*. Ved at tale om kultur, grænser, sprog og humor, er der også mulighed for at lære hinanden bedre at kende, så man bedre kan respektere hinandens grænser.

# Den svære samtale

Det kan være en udfordring at starte en samtale med en medarbejder om deres oplevelser med seksuel chikane – både for den udsatte og for dig som tillidsvalgt. Skyld, skam, magt og seksualitet gør det til et tabubelagt emne at tale om. Derfor får du her nogle samtaleredskaber, der kan gøre den svære samtale en smule nemmere for begge parter.

## Opret et trygt sted for henvendelser

Vi ved, at der er et kæmpe mørketal omkring seksuel chikane, fordi mange ikke tør sige det højt, hvis de har været udsat for det. En vigtig del af det forebyggende arbejde mod seksuel chikane er derfor at sikre, at den chikanerede

i første omgang føler sig tryk ved at henvende sig til en person, som ikke går videre med sagen uden samtykke. I nogle tilfælde har medarbejderen også brug for at blive hørt og få rådgivning om, hvordan man f.eks. konfronterer en kollega uden at involvere ledelsen og hele HR-afdelingen. Det er heller ikke sikkert, at den chikanerede part ønsker, at sagen skal føres videre. En god ide kan være at have en betroet medarbejder – f.eks. arbejdspladsens tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant – som altid står klar til at hjælpe medarbejdere, der har brug for det. Hertil kan det også være en god ide at have mere end én kanal, som medarbejdere kan henvende sig til.

### AT SKABE TILLID I ET TRYGT RUM

Tillid handler grundlæggende om, at dine kollegaer skal have tiltro til, at du vil dem det bedste. Det kan du vise dem ved:

- **Lyt, og tal begrænset om dig selv.** Ved at lytte og spørge ind til din kollega, og kun tale i meget begrænset omfang om dig selv, vil du fremstå mere pålidelig og troværdig over for kollegaen.
- **Støt op om deres beslutninger, og spørg hvordan du kan hjælpe.** Hvis du vil øge en persons tillid til dig, bør du støtte dem i deres beslutninger. Når du bakker op om deres beslutninger, kan det være, at de ikke føler sig alene med det. I vil i stedet løfte i samlet flok, hvilket vil skabe mere tillid til dig.
- **Lad tvivlen komme dem til gode.** Pas på med at være forudindtaget og gøre dig for mange antagelser, når din kollega kommer til dig med en sag. I stedet bør du søge at være objektiv, imødekommende og nysgerrig.
- **Walk the talk.** Hvis dine kollegaer skal have tiltro til dig, skal du holde hvad du lover. Det indebærer bl.a. at du står ved det arbejde, du har lavet for at bryde tabuet og respektere andres grænser.



Hvis du får kendskab til og skal håndtere en sag om seksuel chikane, kan du på næste side finde forslag til spørgsmål, der kan guide dig gennem en samtale med den chikanerede kollega. Forslagene er udarbejdet for at sikre, at I sammen kommer godt rundt om hændelsen/hændelserne, så kollegaen både får hjælp til at tale om sine oplevelser, og til at finde en løsning, der får chikanen stoppet.

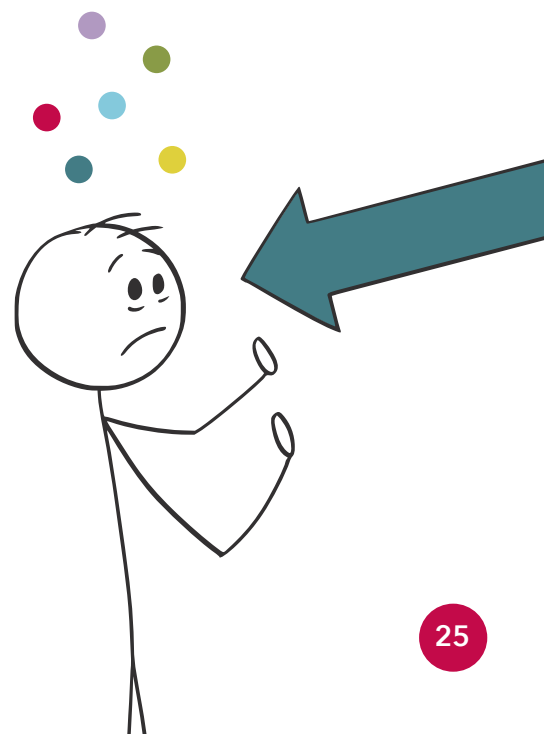
### Din rolle som tillidsvalgt i samtalen

Vi ved fra forskning, at det ikke er en god idé at spørge direkte ind til seksuel chikane, f.eks. ved at spørge *"Har du været udsat for seksuel chikane?"*<sup>19</sup>. Fordi det er så tabubelagt et emne, har mange svært ved at forholde sig til ordene *seksuel chikane*. Det er to ord, som mange ikke har lyst til at forbinde sig med – også selvom man har været udsat for grænseoverskridende adfærd. Det kan være svært at tale om seksuel chikane, hvis den udsatte endnu ikke selv har erkendt, at de har været udsat for netop dét. Måske har de selv omtalt det som *"ubehagelige kommentarer"* eller *"grænseoverskridende berøringer"*. Derfor er det en god ide at spørge ind til chikanen mere indirekte – f.eks. ved i stedet at spørge om *"Er der nogen, der har været ubehagelige over for dig, eller sagt noget til dig, som du ikke brød dig om?"*. På den måde kan det være lettere at starte samtalen, og åbne op om den grænseoverskridende adfærd.

Vær også særligt opmærksom på, at mange, der har været udsat for seksuel chikane, har en tendens til at underkende eller underdrive det, der er sket for dem, fordi det er hårdt at skulle erkende og sige højt. Det er derfor ekstra vigtigt at gå forsigtigt til værks, når du skal forsøge at finde ud af, hvad der er sket. I nogle tilfælde kan en sag om seksuel chikane ende med at handle om ord mod ord, fordi der ikke har været nogen vidner til chikanen. Det kan resultere i, at den udsatte person holder igen, fordi de er bange for, at ingen vil tro på dem.

Det er også helt afgørende at møde kollegaen med anerkendelse af, hvad de har oplevet, og vise respekt for deres ønsker til, hvad der skal ske – også selvom de ønsker, at du ikke skal gøre noget. Særligt det sidste kan være svært, når du får en viden om, at noget ikke er, som det burde være på virksomheden. Men her er det vigtigt at huske på, at hvis dine kollegaer skal turde komme til dig, skal de vide, at de kan stole på dig. Derfor er det vigtigt, at du lytter til deres behov, og forsøger at efterleve dem så vidt muligt.

Vær opmærksom på, at du ikke kommer til at undskylde, negligere, affeje eller forsvare chikanørens opførsel – f.eks. med kommentarer som *"Du skulle da bare have sagt stop eller givet igen"*, *"X mente ikke noget ondt med det"*, *"Det gør X ved alle"*, *"Sådan er X bare, det er ikke personligt"* eller *"Det er bare for sjov, X har gode intentioner!"*. Vedkommendes intention trumfer ikke, hvordan handlingen påvirker den udsatte. Det er den udsatte, som definerer, om noget har været en grænseoverskridende oplevelse. Ved at undskylde for nogens handling, kommer man til at underkende andres oplevelse ved at prøve at *"overbevise"* dem om, at oplevelsen er forkert. I stedet bør du fokusere på den chikanerede og deres oplevelse, så I kan finde en løsning på, hvordan den chikanerede får det bedre.



## Spørgeguide

Når du skal tale med din kollega, kan du med fordel følge denne spørgeguide:

### Tanker under samtalen

- Husk at skabe en tryk ramme for samtalen
- Tag udgangspunkt i oplevelsen
- Vær ikke bange for pauser og følelser
- Start med opklarende spørgsmål
- Følg op med udforskende spørgsmål
- Slut af med at afklare det videre forløb

### Opklarende spørgsmål:

- *Hvornår skete det (første gang)?*
- *Hvor skete det?*
- *Hvad skete der?*
- *Hvem var/er involveret?*
- *Hvordan oplever du det?*
- *Hvad gør det ved dig?*

### Følg op med udforskende spørgsmål

- *Har du talt med andre end mig, om dine oplevelser?*
- *Kender du til kolleger, der har oplevet det samme som dig?*
- *Er der nogen særlige situationer, hvor det sker?*
- *Hvem eller hvad har du mest brug for lige nu?*
- *Hvem og hvad vil modarbejde, at din situation ændrer sig i positiv retning?*
- *Hvad tror du, at du får brug for senere?*

### Slut med at afklare det videre forløb

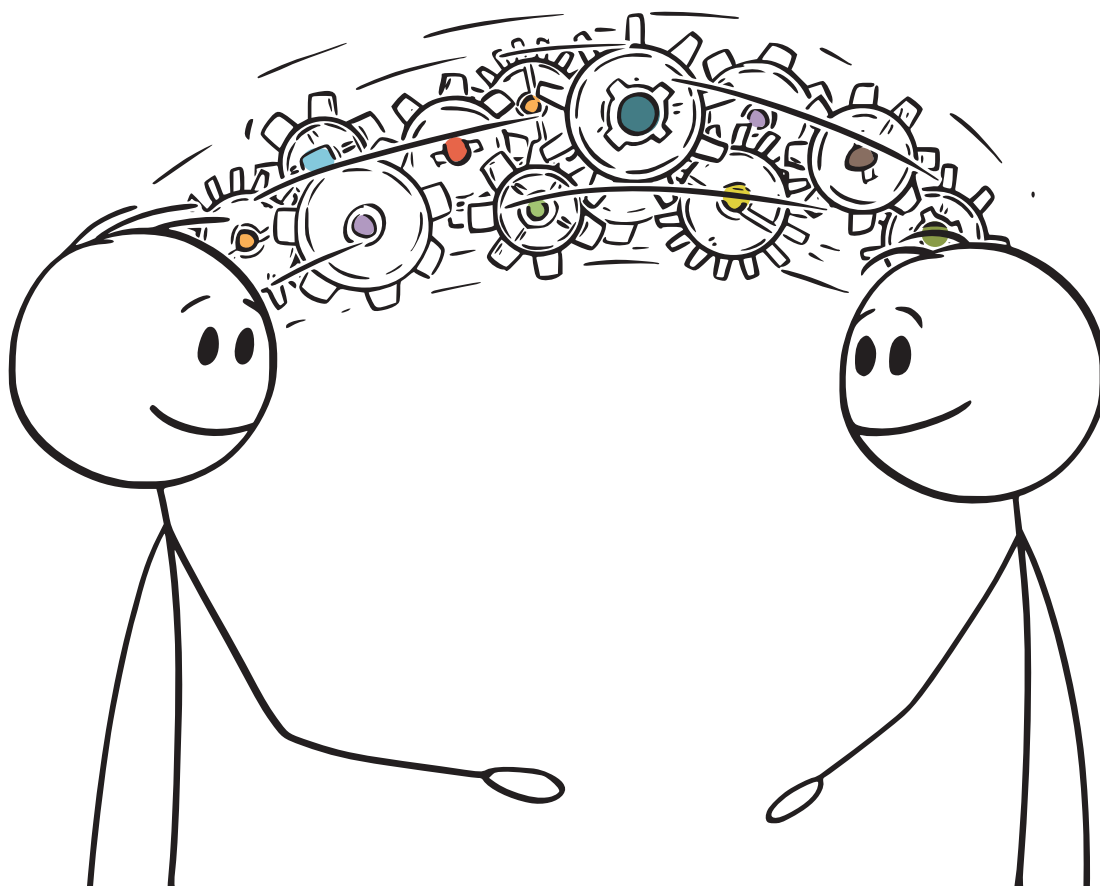
Husk at afklare hvad, der er fortroligt i samtalen og hvilke dele du må dele med andre:

- *Er det i orden med dig, at jeg taler med XX om det, som vi har talt om i dag?*
- *Er der nogen i dit private netværk, som du kunne tale med omkring dette her.*

Til slut skal I afklare og aftale, hvem der gør hvad og hvornår, samt hvornår I mødes igen eller hvilken anden form for opfølgning, der skal finde sted. Lav gerne konkrete aftaler om, hvem der gør hvad og hvornår. Herunder også hvornår I mødes igen, eller hvilken anden form for opfølgning, der skal finde sted. Skriv aftalerne ned.

### Opmærksomhedspunkter

- Husk at opfordre til, at chikane på skrift, f.eks. SMS og mail gemmes. Mundtlig og fysisk chikane uden vidner kan være svært at dokumentere, men det hjælper, hvis kollegaen starter en form for dagbog, og får dem noteret umiddelbart efter oplevelserne har fundet sted.
- I nogle tilfælde kan der være behov for professionel hjælp. I så fald er det vigtigt at henvise til egen læge.
- Husk dig selv på, at dette er et tabubelagt emne, som er svært at tale om. Og du må for alt i verden ikke undskylde eller affeje for den anklagedes handlinger. Det kan misforstås som en underkendelse af den udsattes oplevelser. Vær åben og imødekommende i stedet.
- Det er også vigtigt, at du ikke bliver så bange for at sige noget forkert, at du helt undlader at sige noget. Samtalen er svær, men nødvendig! Det kan være utroligt skadeligt at holde ubehagelige, grænseoverskridende oplevelser for sig selv. Derfor er det vigtigt, at du markerer dig som en tillidsvalgt, som medarbejderne kan betro sig til, og som tør tale om ubehagelige oplevelser, så der handles.



# Fyraftensmøde

Første skridt er altid at bryde det tabu, som seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd kan være. Hvis du begynder at tale om omgangstonen og arbejdspladskulturen med dine kollegaer, kan du gøre det mere normalt at sige til og fra – og sådan forebygger og håndterer I chikanen.

Ved at arrangere et morgen- eller fyraftensmøde om kulturen på jeres arbejdsplads kan I få talt om de udfordringer, der er relevante på din arbejdsplads. Hvis I ikke oplever udfordringer, kan I bruge mødet til at tale om forebyggelse. På den måde kan I styrke jeres arbejdsmiljø ved at åbne op for en samtale om gensidig respekt for andres grænser. Til fyraftensmødet er det vigtigt at skabe en god samtale, hvor alle forsøger at forstå hinanden. Det er også vigtigt, at der bliver skabt gode, trygge rammer for samtalen, da det ikke er et nemt emne at tale om. Du har måske en kollega, som ønsker, at omgangstonen ændrer sig. Sørg for at sikre, at dine kollegaer føler sig komfortable med at dele deres tanker og oplevelser omkring kulturen på arbejdspladsen.

## Inden mødet

Det er vigtigt, at du forbereder dig inden mødet. Overvej hvilke emner du vil tage op, og lav en dagsorden. Ud over omgangstone og arbejdspladskultur, er fyraftensmødet også en god anledning til at snakke om arbejdspladsens politikker og procedurer omkring forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Husk også at informere dine kollegaer om mødets indhold, så de har mulighed for at tænke over emnerne på forhånd. Du kan med fordel inddrage dine kollegaer i planlægningen af mødet ved at spørge, om de har ideer til emner eller særlige udfordringer, som I kan tale om til mødet.

## På mødet

Start med at sætte nogle rammer for mødet, såsom at alle skal have lov til at sige deres mening, at det er okay have forskellige grænser – det handler ikke om at være enige, og at alle ønsker en arbejdsplads, hvor ingen er kede af at gå på arbejde. Mind dine kollegaer om disse rammer, hvis der opstår uenigheder i løbet af mødet.

Det kan være svært at være den første, der står frem og indrømmer, at omgangstonen ikke er i orden, eller komme med ønsker til ændringer på arbejdspladsen. Hvis du har en fornemmelse af, at det er svært for dine kollegaer at tale om, kan du starte samtalen selv. Du kan f.eks. sige noget i retningen af: *"Jeg vil gerne starte med at tale om vores omgangstone her på arbejdspladsen. Jeg oplever, at nogle vittigheder kan gå for vidt. Hvad tænker I andre om det?"* Du kan også tale om oplevelser, du har haft på tidligere arbejdspladser. En måde at sætte samtalen i gang på kan være ved hjælp af spillet *Over Stregen*. Du finder spillet her: [www.fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/over-stregen-dialogspil](http://www.fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/over-stregen-dialogspil)

På et møde for alle kollegaerne er det en god idé at forholde sig overordnet til kulturen, humoren og omgangstonen etc. på jeres arbejdsplads. Hvis nogen ønsker at dele personlige oplevelser eller kritik af enkelte personers adfærd, kan du følge op efter mødet.

## Efter mødet

Rund mødet af med at sætte klare mål og aftal et opfølgende møde, hvor I kan tale om, hvordan det er gået. Efter fyraftensmødet kan du skabe et overblik over de udfordringer, der kom op i løbet af mødet – hvad har I lært om hinanden, og hvilke ønsker har I til arbejdspladsen? Med dine kollegaers samtykke kan du tage ønskerne med videre til ledelsen.

# Risikovurdering

En måde at sætte ind over for seksuel chikane på er ved at betragte det som en væsentlig arbejdsmiljørisiko. Vi ved, at seksuel chikane kan medføre fysiske og/eller psykiske helbredsproblemer, som kan påvirke arbejdspræstationen og -deltagelsen. De, som udsættes for seksuel chikane, risikerer sygdom, depression og nedsat funktionsevne – nogle er uarbejdsdygtige resten af livet. Seksuel chikane bliver i stigende grad sammenlignet med andre former for forringende arbejdsforhold, såsom stress og arbejdspress. Derfor kan det være relevant at anvende risikovurdering som værktøj i forebyggelsesarbejdet.

Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et chikane-frit arbejdsmiljø. Ved at lave en risikovurdering er der mulighed for at gennemgå flere faktorer, der kan have betydning for forekomsten af seksuel chikane.

Det er disse tre spørgsmål, der udgør kernen i jeres risikovurdering, og som I løbende kan vende tilbage til:

- Hvad kan der gå galt på vores arbejdsplads?
- Hvad kan vi gøre for at forhindre dette?
- Hvad kan vi gøre for at mindske konsekvenserne, hvis det sker?

## **Trin 1: Identificér potentielle risikofaktorer, risikable situationer og risikogrupper**

Først og fremmest skal du identificere potentielle risikofaktorer, der kan bidrage til seksuel chikane på arbejdspladsen. Dette kan omfatte faktorer som mangel på klare retningslinjer for acceptabel adfærd, ubalanceret magtforhold mellem medarbejdere og chefer eller blandt kollegaer, dårlig kommunikation og arbejdspladsens fysiske rammer. Som en del af dette er det en god idé at gennemgå tidligere klager eller hændelser, der har involveret seksuel chikane på arbejdspladsen og identificere

hvilke faktorer, der bidrog til dem – er det sket et bestemt sted, i en bestemt situation og med en særlig gruppe af medarbejdere?

## **Trin 2: Evaluér eksisterende politikker og håndtering**

Gennemgå virksomhedens eksisterende politikker og procedurer vedrørende seksuel chikane og vurdér, om de er tilstrækkelige og effektive. Hvordan håndterer og reagerer I lige nu på klager og undersøgelser, og har I lært noget af tidligere sager?

## **Trin 3: Inddrag medarbejdere**

Inkluder medarbejderne i risikovurderingen. Det kan I gøre ved at udføre spørgeskemaundersøgelser, gennemføre interviews eller holde møder for at diskutere deres erfaringer og synspunkter omkring seksuel chikane på arbejdspladsen. NFA har i samarbejde med Syddansk Universitet udviklet et spørgeskema til afdækning af seksuel chikane på arbejdspladsen, som du finder her: [https://www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/uoensket\\_seksuel\\_opmaerksomhed\\_fra\\_ledere\\_og\\_kollegaer/spoergeskema](https://www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/uoensket_seksuel_opmaerksomhed_fra_ledere_og_kollegaer/spoergeskema)

## **Trin 4: Udarbejd en handlingsplan**

Efter at have vurderet risiciene, bør du og din arbejdsgiver udarbejde en handlingsplan for at minimere risikoen for seksuel chikane på arbejdspladsen. Dette kan omfatte at implementere klare retningslinjer og procedurer for acceptabel adfærd, oprette et system for at rapportere hændelser, tilbyde træning og uddannelse til medarbejdere og chefer og arbejde med arbejdspladskulturen for at minimere risikoen.

*Husk, at risikovurderinger er en løbende proces, og det er vigtigt at evaluere og opdatere dine planer og procedurer løbende for at sikre, at de fortsat er effektive i at minimere risikoen for seksuel chikane på arbejdspladsen.*

### Eksempler på risikofaktorer

- Faktorer, der gør det vanskeligt for medarbejderne at fortælle nogen om chikane uden at være bange for konsekvenserne (f.eks. arbejdspladskultur).
- Negative holdninger til grupper, f.eks. kvinder og etniske minoriteter.
- Alkohol på arbejdspladsen eller i forbindelse med arbejde.
- Seksualiseret kultur og jargon på arbejdspladsen.
- Slørede grænser mellem arbejde og privatliv.

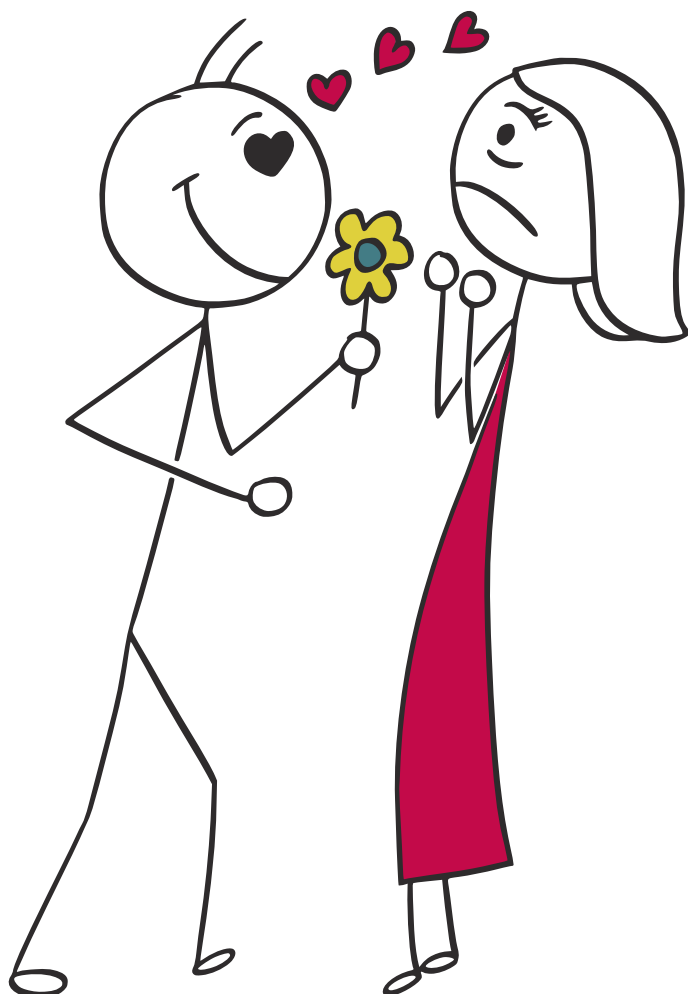
### Eksempler på risikable situationer

- Aften og natvagt.
- Arbejde med servering af alkoholholdige drikkevarer.
- Arbejde, der involverer tæt kontakt med gæster eller kunder.
- Arbejde alene - både i tilfælde, hvor man er alene på arbejdspladsen, og i specifikke arbejdssituationer, hvor man arbejder alene.
- Sociale omgivelser på arbejdspladsen eller arbejdsrejser, hvor der kan være uklare grænser mellem arbejde og privatliv.
- Arbejdssituationer, hvor gæster eller kunder "føler sig hjemme" og "glemmer", at medarbejderne er på arbejde.

### Særlige risikogrupper

- Minoriteter - f.eks. ud fra etnicitet, kønsidentitet, seksuel orientering, handicap, m.fl.
- Medarbejdere i jobs, hvor der interageres med borgere/beboere/kunder/klienter/of-fentligheden (f.eks. servicefag eller arbejde med leverandører).

*Alle arbejdspladser er forskellige, og der kan derfor være risici på din arbejdsplads, som ikke er nævnt, og ligeledes kan der være risici, som ikke er relevante for jer. Derfor skal punkterne forstås som en ikke-udtømmende liste, som kan inspirere til udformning af jeres egen risikovurdering.*



# Eksempel på risikovurdering for en arbejdsplads i hjemmeplejen

| RISIKO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Soloarbejde med borger, beboer, patient, pårørende, ledere og kolleger</li><li>• Døgnet rundt arbejde</li><li>• Arbejde i borgerens/beboers/patientens private hjem</li><li>• Høj tolerancekultur - "det er en del af jobbet"</li><li>• Lavt bemandingsniveau</li><li>• Kulturforskelle</li><li>• Utilstrækkelig uddannelse i chikane blandt medarbejdere og ledere</li><li>• Arbejde med patienter/brugere med kognitiv funktionsnedsættelse/udviklingshæmning</li></ul>                                    |
| HVEM ER SÆRLIGT BERØRT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Unge og nye arbejdstagere</li><li>• Kvinder og etniske minoriteter</li><li>• Ufaglærte, midlertidigt ansatte og deltidsansatte</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| HVAD KAN DER SKE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Verbale seksualiserede kommentarer om krop og udseende</li><li>• Fysisk berøring af intime kroppsdele</li><li>• Ikke-verbal chikane - stirren og seksualiserede bevægelser</li><li>• Uønskede nøgenbilleder på digitale platforme</li><li>• Vold, trusler og chikane</li><li>• Kommentarer til hudfarve, etnicitet og religion</li></ul>                                                                                                                                                                     |
| TILTAG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Løbende samtaler og træning i, hvad der ikke er acceptabel adfærd (gråzoner og uklare grænser) fra beboere, borgere, patienter, pårørende, ledere og kolleger</li><li>• Opret rutiner til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane</li><li>• Giv træning i rutiner</li></ul>                                                                                                                                                                                                                            |
| EKSEMPLER PÅ RUTINER                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Gå ikke ind i rum alene, hvor du ved, at du kan blive udsat for seksuel chikane</li><li>• Arbejd ikke med lukkede døre, hvor du ved, at man kan blive udsat for seksuel chikane</li><li>• Giv medarbejderne accept til at gå væk fra den uønskede situation</li><li>• Forpligtelse til at indberette uønsket adfærd</li><li>• Risikovurdering af patienter, der kan udsætte personalet for vold, trusler og chikane</li><li>• Mulighed for at tilkalde hjælp (f.eks. sikkerhedsfirma eller politi)</li></ul> |

# Personalepolitik

Når du og din arbejdsplads skal påbegynde jeres forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, er en personalepolitik et godt redskab, men den giver kun mening at have, hvis I også bruger den aktivt. Det betyder, at den ikke må ligge i en skuffe og blive støvet eller være umulig for medarbejderne at finde et sted på virksomhedens intranet. Når I har fået styr på en god personalepolitik om seksuel chikane, er det vigtigt, at I også fortæller om den, og gør den synlig for alle.

For nogen virker en udførlig personalepolitik måske som en hævet pegefinger, der dikterer alt det, man må og ikke må. Men ifølge eksperter er det en rigtig god idé at få styr på sin personalepolitik, hvis man vil komme seksuel chikane til livs<sup>20</sup>. I kan finde inspiration til, hvordan en personalepolitik om seksuel chikane kan se ud på næste side.

## Procedurer

Som en del af jeres personalepolitik, kan I udvikle en klar procedure for, hvordan I håndterer seksuel chikane, f.eks. hvordan I rapporterer og følger op på hændelser med seksuel chikane. Som arbejdsplads skal I nå frem til følgende:

- Hvordan skal medarbejdere rapportere chikane?
- Hvad skal ledelsen gøre, når de underrettes om chikane?
- Hvordan følger vi op på forløbet og dem der er involveret?

Hvis I som arbejdsplads ikke har en klar procedure på plads, kan det skabe usikkerhed blandt de ansatte og ledelsen ved en eventuel sag. Medarbejderne vil føle sig usikre på, hvornår de skal underrette ledelsen, og ledere vil være usikre på deres ansvar. Det vil føre til, at ansvaret overføres til den udsatte, og at man risikerer at bagatellisere vedkommendes oplevelse.

## Adfærdskodeks

Et andet brugbart redskab i personalepolitikken er et adfærdskodeks. Med et adfærdskodeks kan I skabe en fælles forståelse for virksomhedens holdning til acceptabel og uacceptabel adfærd. Fordi virksomhedens medarbejdere kommer fra alle samfundslag – det samme gælder borgere, beboere, gæster og kunder – kan man ikke antage, at alle har de samme grænser. Et adfærdskodeks gør grænserne klarere for alle, og det er derfor vigtigt, at det bliver skrevet i et sprog og med eksempler, som giver mening for alle.

Formålet med adfærdskodekset er at beskytte medarbejderne mod enhver form for chikane. Det handler ikke om at regulere gode kollegers handlinger, så længe deres handlinger ikke har en uønsket indvirkning på andre medarbejdere eller på arbejdsmiljøet. Her er en række eksempler til inspiration:

- *Stødende eller seksuelle navne accepteres ikke på vores arbejdsplads.*
- *Kommentarer til en medarbejders krop accepteres ikke på arbejdspladsen.*
- *Det er forbudt at sende nøgenbilleder og pornografi til kolleger.*
- *Disse regler gælder også for kunder, gæster eller kunder.*

Alle nye medarbejdere skal have disse oplysninger, så snart de begynder på arbejdspladsen.



## Eksempel på en personalepolitik om seksuel chikane

- **Virksomhedens værdigrundlag**

Start med at introducere virksomhedens værdigrundlag. Her kan I beskrive virksomhedens holdning til seksuel chikane, f.eks. at det er alles ansvar at have en god tone, og ikke et individuelt problem. I kan også inkludere jeres adfærdskodeks – altså virksomhedens holdning til hvad der er acceptabel og uacceptabel adfærd.

- **Definition af seksuel chikane**

Her skrives den officielle definition af seksuel chikane, og eventuelt virksomhedens egen definition, hvis der er behov for at være mere konkret. Det er vigtigt at tydeliggøre, at chikanens omfang afhænger af den udsattes oplevelse af den.

- **Forebyggelse**

Her skrives de instanser, som virksomheden anvender til at forebygge seksuel chikane. Det kan være ved hjælp af MUS-samtaler, whistleblowerordning, APV'er, faste medarbejdermøder om arbejdspladskultur eller kurser/træning i forebyggelse af seksuel chikane til ansatte og ledere.

- **Handlingsanvisning og ansvar**

Her beskriver I jeres procedure i forbindelse med en eventuel sag. Hvem kan en udsat eller et vidne gå til? F.eks. en tillidsvalgt, en kollega eller arbejdsgiveren – vælg gerne mere end én. Samtidig beskrives særligt arbejdsgiverens ansvar.

- **Forløb, konflikthåndtering og fortrolighed**

Her kan I gå mere i dybden med jeres procedure i forbindelse med en hændelse. Hvordan vil I gribe dem an? Hvordan håndterer I de involverede parter ønsker om fortrolighed? Håndteres sager internt eller skal fagforeninger ind over? Tilbyder I psykologhjælp til de involverede? Hvordan sikrer I en uvildig undersøgelse af hændelsen?

- **Sanktioner**

Her beskrives i hvilket omfang, virksomheden sanktionerer i tilfælde af seksuel chikane. Giver I chikanøren en skriftlig/mundtlig advarsel, eller bliver vedkommende omplaceret, degraderet og/eller frataget arbejdsopgaver? Hvornår resulterer chikanen i bortvisning? Hvad er proceduren, hvis chikanøren er en kunde/borger/klient? Tag også højde for, at den udsatte i nogle tilfælde ikke ønsker, at det skal have ansættelsesmæssige konsekvenser for chikanøren, men vil have en undskyldning. Det er en fordel at gøre dette afsnit så tydelig som muligt, da det bliver nemmere og hurtigere at løse sagen, hvis det ikke opstår tvivl undervejs.

- **Opfølgning**

Til sidst kan I beskrive, hvordan I kommer videre på arbejdspladsen – særligt hvis både chikanøren og den udsatte fortsat arbejder der. Hvordan håndteres parterne? Hvordan sikrer I, at chikanøren ikke fortsætter chikanen, eller påbegynder en anden form for chikane?



# Hvordan føres sager?

En undersøgelse har vist, at flere fagforeninger har svært at finde ud af, om et medlem ringer med en sag om seksuel chikane. Oftest vil en person, som har udsat for seksuel chikane, kontakte fagforeningen med helt andre spørgsmål, f.eks. om stress, sygdom eller løn. Og så er det op til fagforeningens medarbejder at spore sig frem til, om der egentligt ligger andet bag opkaldet. Andre gange er det først efter, at den udsatte har sagt op pga. chikanen, at de kontakter deres fagforening. Dette betyder, at den udsatte går alene med sin oplevelse i meget lang tid, før der handles. Derfor er det vigtigt, at både arbejdsgivere og tillidsvalgte er opmærksomme, så det opfanges, når en kollega forsøger at tage sig mod til, og åbne op om sin oplevelse med seksuel chikane.

## Hvordan er sagsforløbet

Hvor sager om seksuel chikane føres, afhænger af hvilken type sag, der er tale om – hvem anklager hvem osv. Overordnet set kan sagerne føres fire forskellige steder: Ved civilretlige domstole, ved Tvistigheds-nævnet, ved faglig voldgift og i Ligebehandlingsnævnet. De fleste sager bliver ført i civilretlige domstole, og færrest bliver ført i Ligebehandlingsnævnet.

Ifølge Ligebehandlingsloven er der delt bevisbyrde i sager om seksuel chikane. Det vil sige, at hvis en person føler, at de er blevet udsat for seksuel chikane, skal de kunne "påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane"<sup>21</sup>. Derefter er det op til den anklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

## Hvad afgør sagerne?

For at få en fornemmelse for, hvad der afgør sager om seksuel chikane, har forskere gennemgået afgørelser af danske sager om seksuel chikane fra 1980'erne og frem til 2020<sup>22</sup>. Her er det kommet frem, at mange af sagerne er ord mod ord, fordi der ikke har været vidner til chikanen. Det betyder, at sagens afgørelse ofte afhænger af de involveredes troværdighed. Hvis der ikke er sikret beviser ordentligt, kan det medføre, at der trækkes på andre kriterier for at komme frem til en afgørelse. Det kan f.eks. være:

- **Alders- eller magtforskelle**

Hvis der er en stor aldersforskel mellem chikanøren og den udsatte, kan det have stor betydning for sagens afgørelse. I sager, hvor chikanøren har været meget ældre, eller haft en højere stilling i virksomheden, bliver det anset for at være mere alvorligt, da vedkommende burde have vidst bedre, eftersom de er ældre og mere erfarne. Det kan betyde, at der ikke lægges særligt stor vægt på, om den udsatte har sagt fra eller ej, fordi den ældre overordnede burde være den, som er særligt opmærksom på magtforholdet mellem de to parter.

- **Er der generelt en grov omgangstone?**

I tidligere sager er der lagt vægt på, om der generelt har været en meget grænseløs eller grov jargon på arbejdspladsen. Men nyere lovgivning på området har forsøgt at gøre op med denne retspraksis, så man ikke længere kan undskylde seksuel chikane med arbejdspladsens omgangstone<sup>23</sup>. Der findes endnu ikke forskning på området, som kan sige, om det har haft en effekt på nyere sagers afgørelser.

- **Reaktionen fra den udsatte**

I nogle sager har dommere lagt vægt på, at hvis den udsatte først har fortalt om episoden til andre flere måneder, efter det er sket, må det være tegn på, at episoden har været så voldsom, at den udsatte har isoleret sig. I andre sager har dommere vurderet det modsat, hvor den udsattes tavshed tolkes som, at chikanen i så fald ikke har fundet sted. At dommere kan have forventninger til den udsattes reaktion, er problematisk, da vi ved, at alle mennesker er forskellige, og derfor kan reagere forskelligt. Vi ved også, at der kan følge en stor skam med at blive udsat for seksuel chikane, hvilket kan betyde, at en udsat aldrig deler det med nogen.

Som tillidsvalgt kan du forholde dig til afgørelsespunkterne ved selv at være bevidst om eventuelle magtforhold, sørge for at fortælle dine kollegaer, at chikane ikke kan undskyldes med grov omgangstone og støtte din kollega, der har været udsat for chikane, i at reagere nøjagtig som vedkommende har behov for – sørg dog altid for at dokumentere hændelsesforløbet hurtigst muligt.

### **Udfordringer ved at føre en sag**

Ifølge en undersøgelse foretaget af Aalborg Universitet for 3F er det meget få sager, som ender ved domstolene. Faktisk var der kun 12 sager fra perioden 2009 til 2019, hvilket vil sige lidt over én sag om året. Ud af de 12 sager fik 8 sager medhold. Derudover er den godtgørelse, som de anklagende fik tildelt, væsentligt mindre end ved andre sager om brud på Ligebehandlingsloven.

Ligestillingsforsker Anette Borchorst, som er forskeren bag undersøgelsen, ser det som et stort problem, at der ikke er flere sager, der afgøres af en dommer. Særligt fordi det oftest er de værste sager, som ender i forlig med en fortrolighedsklausul. Det betyder, at offentligheden ikke hører om dem, og derved ender det med

at se ud til, at der ikke er særlig mange seksuelle chikane-sager på de danske arbejdspladser. Eller at de sager, der måtte være, ikke er særligt alvorlige<sup>24</sup>.

Men der kan også være en valid grund til, at mange ikke ønsker at føre en sag, men i stedet indgår forlig med en fortrolighedsklausul. Sager med seksuel chikane kan være utrolig psykisk krævende. Dét at skulle gennemgå hver en detalje af en grænseoverskridende episode kan være en stor overbelastning for nogen, som allerede har det svært.

### **Den genoprettende tilgang**

Sager om seksuel chikane ender ofte med at påvirke hele arbejdspladsen, og mange kan have en tendens til at tænke i straf. Følger I en genoprettende tilgang<sup>25</sup>, indebærer det først og fremmest at inddrage den/de, der er udsat for seksuel chikane - på den måde sikrer man, at de handlinger, som igangsættes ovenpå hændelsen, bidrager til, at den udsatte får det bedre og kommer godt videre. Nogle vil ikke kunne arbejde sammen med chikanøren, mens andre har brug for en undskyldning og lovning på, at det ikke sker igen.

I den genoprettende tilgang handler det om at flytte fokus fra den straffede person til den straffede handling. Det kan være fristende at sætte chikanøren i bås som "den dårlige person", men det vil sjældent gøre noget godt. Dette vil nemlig lukke ned for handlemulighederne for alle arbejdspladsens parter, eftersom der i stedet skabes plads til ansvarsfralæggelse. Der kan selvfølgelig være episoder af så grov karakter, at det kræver bortvisning. Men hvis det er det eneste initiativ efter en sag, er det også udtryk for, at man tror man bare kan fjerne det "rådne æble", og så er problemet væk - hvilket sjældent er tilfældet. Det kræver opfølgende arbejde med resten af kollegaerne og kulturen på arbejdspladsen.



# DEL 3

Egen  
handling som  
tillidsvalgt

# Seksuel chikane trin for trin – Handlemuligheder for dig som tillidsvalgt

Du får her en tjekliste, som du kan bruge, når du går i gang med at arbejde med seksuel chikane på din arbejdsplads. Under hvert punkt kan du se, hvor i guiden du skal slå op for at få uddybet, hvad du kan gøre.

De sidste sider har vi efterladt tomme, så du kan skrive dine egne vigtige pointer og refleksioner ned. Rigtig god arbejdslyst.

## Det forebyggende arbejde

- *Åbn op for en fælles samtale om seksuel chikane*

Hvis I har en usund kultur på arbejdspladsen, som muliggør seksuel chikane, er første skridt i det forebyggende arbejde at åbne op for en samtale om kulturen. Her kan fyraftensmøder være en passende anledning til at tale om trivsel og grænser. Læs hvordan du gør på side 28.

- *Vær opmærksom på omgangstonen*  
Hvordan I omgås hinanden på arbejdspladsen, betyder meget for forekomsten af seksuel chikane. Det er derfor en god idé at være særligt opmærksom på, om alle er inkluderet og føler sig tilpas i den humor og jargon, der er til stede på din arbejdsplads. Du kan læse om omgangstonen i guidens afsnit om kollegaansvar på side 18.

- *Afdæk risici*

Få et overblik over potentielle risici for grænseoverskridende adfærd på jeres arbejdsplads ved at lave en risikovurdering med din arbejdsgiver med udgangspunkt i det psykiske arbejdsmiljø. Du kan finde vejledning i at udarbejde en risikovurdering på side 29.

- *Hjælp andre med at sige fra*

Hvis du overværer en kollega blive udsat for noget, som du selv opfatter som grænseoverskridende adfærd, så tag fat i vedkommende. Spørg, om de er okay, om vedkommende har brug for en 1-1-samtale, eller om du kan gøre noget andet for at støtte dem. I afsnittet "Den svære samtale" på side 24 finder du råd og en spørgeguide til afviklingen af en 1-1 samtale om seksuel chikane.

- *Lav klare retningslinjer*

Samarbejd med arbejdsgiver/leder om at udarbejde klare retningslinjer for, hvad der er acceptabelt og uacceptabelt på jeres arbejdsplads. Acceptér ikke undskyldninger om, at der er vigtigere ting at bruge tid på. Retningslinjerne kan både være i form af procedurer, adfærdskodeks eller en personalepolitik. Du kan læse mere om disse tre værktøjer på side 32.

## Håndtering

- *Vær opmærksom på den udsattes reaktioner*

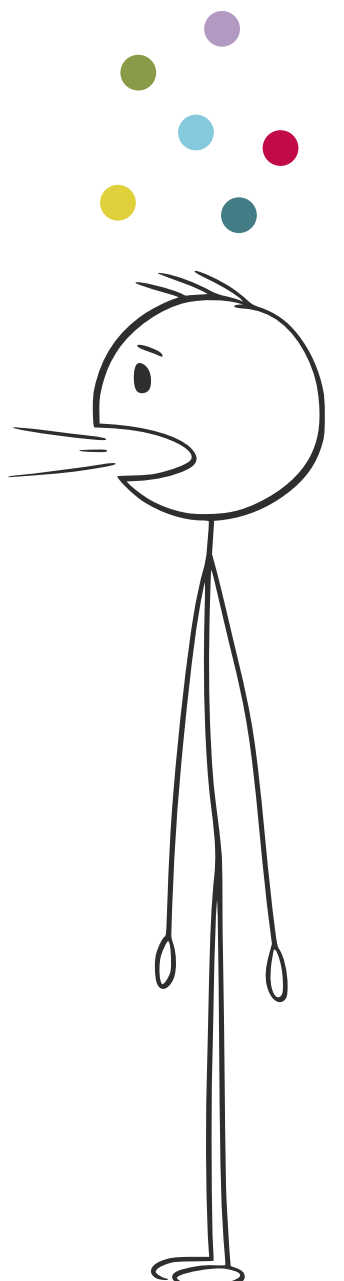
Det kan være svært at indrømme – både for sig selv og for andre – at man har været udsat for seksuel chikane. Men ved ikke at sige det højt og i stedet gå med det selv, risikerer man at udsætte sig selv for en række psykiske og fysiske skader. Som tillidsvalgt bør du være særligt opmærksom, hvis en medarbejder oplever nogen af disse reaktioner, såsom sygefravær, stress, ændring af adfærd eller social isolation. Du kan læse mere om udsattes reaktioner på side 12.

- *Gå til ledelsen*

Det er arbejdsgivers ansvar at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Hvis du som tillidsvalgt oplever, at en kollega henvender sig med hændelser om seksuel chikane, er det derfor vigtigt at tage fat i arbejdsgiver hurtigt og tilbyde at deltage i en fælles snak, hvor den, der har været udsat for grænseoverskridende adfærd, forklarer situationen. Kræv, at arbejdsgiver arbejder aktivt for at sikre en sund arbejdskultur, hvor alle føler sig trygge og trives. Læs om arbejdsgivers ansvar på side 14.

- *Kontakt fagforeningen hvis der ikke handles*

Hvis arbejdsgiver ikke vil leve op til sit ansvar ved at reagere på sager om seksuel chikane, skal du/I kontakte fagforeningen.



# Videre læsning

## Relevant lovgivning

- Ligebehandlingsloven kan findes her: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2011/645>
- Arbejdstilsynets vejledninger om krænkende handlinger: <https://at.dk/arbejds miljoeproblemer/psykisk-arbejds miljoe/kraenken-de-handlinger/>

## FIU-Ligestillings guides om seksuel chikane

- *10 gode råd til at sikre et arbejdsmiljø fri for seksuel chikane*, 2020  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/10-gode-raad-til-at-sikre-et-arbejds-miljoe-fri-for-seksuel-chikane/>
- *En guide til voksenundervisere i seksuel chikane*, 2021  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/en-guide-til-voksenundervisere-i-seksuel-chikane/>
- *Forebyggelse og håndtering af seksuel chikane*, 2020  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/forebyggelse-og-haandtering-af-seksuel-chikane/>
- *Forbyg seksuel chikane - tal om grænser og kultur*, 2019  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/forebyg-seksuel-chikane/>
- *Mangfoldige perspektiver på seksuel chikane*, 2023  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/mangfoldige-perspektiver-paa-seksuel-chikane/>

- *Seksuel chikane har en pris*, 2020  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-har-en-pris/>
- *Seksuel chikane - også en sag for mænd*, 2022  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-ogsaa-en-sag-for-maend/>
- *Seksuel chikane - sådan siger du til og fra som kollega*, 2019  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/>
- *Trivsel for alle - Guide til inkluderende arbejdspladser*, 2023  
<https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/trivsel-for-alle/>

## Anden litteratur

- Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustin (2017): *Seksuel chikane på arbejdspladsen - faglige, politiske og retlige spor*, Aalborg Universitetsforlag
- Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustin (2018): *Forebyggelse af seksuel chikane - et ledelsesansvar*
- Olle Folke & Johanna Rickne (2023): *Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market*

# Noter

1. NFA (2022): *Ny undersøgelse om uønsket seksuel opmærksomhed og kønsbaseret chikane på arbejdspladser i Danmark*
2. Jf. Ligebehandlingsloven, stk. 4-6
3. At-vejledning 4.3.1-1
4. KVINFO (2023): *Sexisme og seksuel chikane*, <https://kvinfo.dk/sexisme-og-seksuel-chikane-2/>
5. Olle Folke & Johanna Rickne (2023): *Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market*
6. I undersøgelsen kommer disse tal af, at man har spurgt ind til svarpersonernes køn ved svarmulighederne: 'kvinde', 'mand' eller 'andet'. Det vil altså sige, at der er tale om personer, som ikke ser sig selv som værende kvinde eller mand. I stedet kan de have en 'nonbinær' eller 'flydende' kønsidentitet, som ligger uden for dét at være mand eller kvinde.
7. Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (2022): *Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark*
8. Ole Orbitsø (2020): *Voldsomme tal: Film- og TV-branchen er hærget af chikane og krænkelse*, Journalisten.dk  
<https://journalisten.dk/voldsomme-tal-film-og-tv-branchen-er-haerget-af-chikane-og-krænkelser/>
9. FIU-Ligestilling (2023): *Mangfoldige perspektiver på seksuel chikane*
10. FH (2021): *Kæmpe mørketal: Langt flere udsættes for seksuel chikane, end officielle tal viser*  
<https://fho.dk/blog/2021/06/08/kaempe-moerketal-langt-flere-udsættes-for-seksuel-chikane-end-officielle-tal-viser/>
11. NFA (2022): *Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark*
12. Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustin (2017): *Seksuel chikane på arbejdspladsen - faglige, politiske og retslige spor*
13. FIU-Ligestilling (2023): *Mangfoldige perspektiver på seksuel chikane*
14. Jf. Beskæftigelsesministeriets VEJ nr. 9130 af 25/02/2019
15. Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustin: *Seksuel chikane på arbejdspladsen - faglige, politiske og retslige spor*, 2017
16. Fagbevægelsens Hovedorganisation: *Balance og ligestilling*, 2019
17. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø m.fl. (2018): *Seksuel Chikane i omsorgsarbejde*
18. Beskæftigelsesministeriet (2022): *Præcisering af principper for udmåling af godtgørelse*, 4. marts 2022
19. Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustin (2017): *Seksuel chikane på arbejdspladsen - faglige, politiske og retlige spor*
20. Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustin (2018): *Forebyggelse af seksuel chikane - et ledelsesansvar*
21. Jf. Ligebehandlingslovens § 16 a
22. Herunder Anne Aarsleff Lundø (2021): *Hvor går grænsen? - Seksuel chikane på arbejdspladsen* og Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustin (2017): *Seksuel chikane på arbejdspladsen - faglige, politiske og retlige spor*
23. Beskæftigelsesministeriet (2018): *Forslag til Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.*, 13. november 2018
24. Fagbladet 3F (2020): *Stort set ingen sexchikane-sager ender i retten*, <https://fagbladet3f.dk/artikel/stort-set-ingen-sexchikane-sager-ender-i-retten>
25. Du kan finde flere informationer om hvad du faciliterer et konflikthåndteringsforløb i FIU-Ligestillings guide *Mangfoldig konflikthåndtering*. Guiden kan læses her: <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/mangfoldig-konflikthaandtering-paa-arbejdspladsen/>



## Egne noter





