



# SEKSUELT

CHIKANE

- SÅDAN SIGER DU TIL OG FRA SOM KOLLEGA



## Forord

De seneste år har lært os, at seksuel chikane på arbejdspladsen desværre ikke er unormalt – heller ikke i Danmark. Hundrevis af historier om medarbejdere der har oplevet chikane, har floreret i medierne. Fælles for mange af historierne er, at chikanen har vist sig at være en del af en kultur på arbejdspladsen, hvor det er svært at sige fra overfor chikanøren – særligt hvis man føler, at man er alene, og chikanøren tilmed er ens chef. Størstedelen af dem der har været udsat for seksuel chikane, har derfor 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. Fx hvis vi er vidne til chikanen, men nøjes med at tænke ”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 støtter op om at sige fra, øger vi chancen for at stoppe chikane, der potentielt kan ende med at have alvorlige konsekvenser. Hvis kollegaer i højere grad siger fra overfor seksuel chikane, og bidrager med, at man har det sjovt uden sexistiske vittigheder, støtter vi en chikanefri kultur, hvor alle trives.

Per 1. januar 2019 er der vedtaget en ny lovgivning om seksuel chikane, der har et større fokus på omgangstonen på arbejdspladsen. Det betyder, at selvom omgangstonen generelt set er grov på arbejdspladsen, retfærdiggør det ikke seksuel chikane. Derfor er det nu særligt vigtigt, at man som kollega også siger til og fra, når tonen bliver grov og vittighederne bliver sexistiske.

Denne lille pjece er et værktøj til, *hvordan* man som kollega kan sige til og fra og være med til at udvikle et chikanefrit miljø. Derudover er der viden om de dilemmaer, der typisk dukker op, når man er vidne til seksuel chikane og sexistisk adfærd, samt viden om hvordan man kan forholde sig til dilemmaerne.

Med et ønske om chikanefrie arbejdspladser,  
FIU-Ligestilling  
2019

## INDHOLD

Forord	2
Hvordan kan jeg arbejde med, hvor grænsen går?	5
”Slap af, det var jo ikke sådan ment”	8
Netop fordi det kan være svært, skal du sige noget	12
Sådan siger man som kollega fra	15
Seksuel chikanes pris	16
Hvis du vil vide mere	19

Jeg er blevet krænket i årevis af en overordnet, som var 20 år ældre end mig, og som havde både kone og børn. Han kørte sådan et sygt magtspil, hvori det her ønske om sex indgik. Og hvor min ansættelse hele tiden var i fare. (...) Han talte om min kønsbehåring, mine bryster og min røv til andre mennesker. Og han kritiserede ofte min krop i den sammenhæng. Folk vidste ikke rigtig hvad de skulle gøre. Så de fleste slog det hen som sjov.

Kilde: [www.dkmetoo.dk](http://www.dkmetoo.dk)

Pjecen indeholder korte fortællinger fra mænd og kvinder, der har været udsat for seksuel chikane. Fortællingerne opfordrer til selvrefleksion (hvad kunne jeg have gjort som kollega i denne situation?) og til samtaler på arbejdspladsen (hvordan burde arbejdspladsen have taklet chikanen?)

## Hvordan kan jeg arbejde med, hvor grænsen går?

Hvornår er det en velment compliment, og hvornår er det seksuel chikane?

Fordi der ikke findes nogle objektive rammer, kan det være svært at vide, hvor grænsen går. Dine kollegaers grænser er personlige, og hvad der for én kan være en compliment, kan for andre være chikane. På trods af at der kan være mange gråzoner, skal vi dog huske:

1. At der er langt fra professionel og god opførsel til seksuel chikane
2. At seksuel chikane er ulovligt, og derfor altid helt okay at sige fra overfor

Fordi det kan være svært at vide om en kollegas grænse er overskredet, er det vigtigt at spørge – også selvom man ikke selv synes 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 vil man kunne bryde den tavshed, der ofte tillader chikanen. Det første skridt til at arbejde med, hvor grænsen går, er altså at begynde at tale om grænser med ens kollegaer.



Det kan desuden være forebyggende f.eks. at sige ”*det bryder jeg mig godt nok ikke om at høre på*” eller ”*jeg ville synes var ubehageligt, hvis det var mig du talte sådan til*” - også selvom kollegaen ikke aktivt selv siger fra. Dette giver anledning til, at de fleste vil tænke sig om en anden gang, og du er på den måde med til at udvikle et chikanefrit miljø.

Det er altså vigtigt løbende at være i dialog med både sin chef og sine kollegaer, så grænser bliver mere tydelige inden de bliver overskredet – for sådan er du med til at forbedre arbejdspladskulturen.

At arbejde med hvor grænsen går, indebærer derfor at arbejde med den generelle omgangstone. Seksuel chikane er ofte tabubelagt, og første skridt er derfor at bryde tabuet og have en åben dialog om grænser. En idé til hvordan man kan gøre det, er at afholde et fyraftensmøde, hvor man spiller fagbevægelsens spil ”Over Stregen”. Spillet kan hentes på FIU-Ligestillings hjemmeside:

[www.fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/over-stregen-et-kickstarter-spil/](http://www.fiu-ligestilling.dk/tools_materials/over-stregen-et-kickstarter-spil/)

En kvindelige ansat blev udsat for seksuel chikane af betydelig grovhed af sin leder. Kollegaerne der var vidne til det, greb ikke ind, men grinte i stedet. Kvinden sagde flere gange fra, og forsøgte at vise sin afsky overfor lederen. Men chikanen fortsatte og den kvindelige ansatte har i dag psykiske mén.

Kilde: Borchorst & Agustín: "Seksuel chikane på arbejdspladsen"

Vores administrerende direktør var en ret høj-røstet mand sidst i 40'erne. (...) Jeg vidste godt at han havde et godt øje til mig. Men jeg var ikke interesseret, så jeg tog den ikke videre. Jeg passede mit arbejde. Men så en dag står jeg alene i et lokale, og så kommer han ind bagfra. Han tager mig om skuldrene og presser mig ned i skrivebordet og råber: "Nu voldtager jeg dig!". Ja der var en ret let tone i rejseselskabet, og de andre ville sikkert bare sige: "Jamen sådan er det jo". Men jeg var ret rystet og forvirret.

Kilde: [www.dkmetoo.dk](http://www.dkmetoo.dk)

Hvilken betydning tror du det havde haft, hvis du havde støttet den kvindelige ansatte, og handlet anderledes end disse kollegaer? Hvordan er denne historie et eksempel på en arbejdspladskultur, der tillader seksuel chikane?

Hvordan kunne du som kollega have været med til at sige fra over for en chikanerende arbejdspladskultur? Kunne du have været med til at gøre grænserne tydelige, så denne kollega ikke var endt i en grænseoverskridende situation?

## ”Slap af, det var jo ikke sådan ment”

Der findes mange undskyldninger for seksuel chikane, men uanset hvilken bortforklaring der bruges, forbliver chikane uacceptabel og ulovlig. Når man som kollega til en chikaneret skal sige til og fra, er det derfor relevant at kende til de typiske undskyldninger, og hvorfor de ikke retfærdiggør chikanen. Undskyldningerne er med til at opretholde en sexistisk kultur, der tillader seksuel chikane, og det er derfor vigtigt at reagere, hvis man hører en af dem.

*”Det var jo bare for sjov”*

Dette er ganske enkelt ikke en legitim begrundelse. Ifølge loven er det den chikanerede, der har retten til at definere om en vittighed er krænkende – uanset om den chikanerende kommentar eller handling er ment ”for sjov” eller ej. At det bare var for sjov, er derfor aldrig en legitim undskyldning. Problemet med at bruge denne undskyldning er, at den tillader, at chikanøren kan fortsætte med at chikanere, og at den udsatte må lære at ”finde sig i det”. Det mest ligetil svar kan være blot at sige *”men jeg synes ikke det var sjovt – jeg var blevet vred/ked af det, hvis det var mig, du havde sagt sådan til”*.



**STOP**



*”Hvis du ikke kan lide lugten i bageriet, så...”*

Seksuel chikane kan ikke bortforklares med, at omgangstonen på arbejdspladsen er hård, og at man derfor skal kunne tåle seksuelle hentydninger og sexistisk adfærd. Man kan sagtens have en uformel stemning på arbejdspladsen, uden at opførslen bliver ubehagelig og grænseoverskridende. Seksuel chikane er et udtryk for en problematisk arbejdspladskultur, og det er derfor ”lugten i bageriet” der skal laves om – ikke de medarbejdere der føler sig chikaneret. Vær opmærksom på at det er den chikanerede, der ifølge loven har retten til at definere om noget opleves krænkende. Per 1.1.19 er der desuden kommet en ny formulering i Ligebehandlingsloven, der betyder, at omgangstonen på arbejdspladsen ikke kan være en undskyldning for seksuel chikane. Det er derfor vigtigt at arbejde med måden vi taler med vores kollegaer på.

*”Rolig, det var bare en kompliment”*

Der er desværre mange chikanører og medløbere, der ikke forstår, at en ”velment” kompliment (kommentarer som ”god røv”, seksuelle tilbud eller fysiske berøringer) kan være grænseoverskridende og ubehagelige. Når det sker, er det særligt vigtigt, at man som kollega udviser støtte: f.eks. ved at fortælle chikanøren at han/hun ikke kan begrunde sin chikane med, at det bare var en kompliment. Det er nemlig lettere for kollegaen at sige fra, end det er for den der bliver chikaneret. Især hvis den chikanerede er ung eller ny på arbejdspladsen.

*”Det skal vel ikke være så kedeligt på en arbejdsplads, at man ikke må flirte!”*

Hverken sexistisk adfærd eller seksuel chikane kan bortforklares med at være flirt. Det er to forskellige ting – blandt andet fordi der er to om en flirt, mens der kun er én om at udøve seksuel chikane. Folk har forskellige grænser, når det kommer til professionel versus flirtende adfærd på arbejdspladsen. Oplever du andre flirte på en måde, du finder upassende i arbejdsmæssig sammenhæng, kan du også sige til eller fra, da vi på arbejdspladsen skal være professionelle – uanset omgangstonen. Det er OK at sige *”jeg bryder mig ikke om at I to hele tiden taler om sex. Det kan godt være, at I synes det er sjovt, men det gør jeg ikke.”*

*”Hun/han kunne jo også bare lade være med selv at lægge op til det/gå i korte kjoler/ være nedringet”*

Når en kultur giver den udsatte skylden for f.eks. seksuelle overgreb og chikane, kaldes det *”victimblaming”* – altså at bebrejde den der chikaneres for det, der er sket. *”Victimblaming”* er desværre ganske almindeligt i mange arbejdspladskulturer. At begrunde seksuel chikane med, at den der har oplevet chikanen *”tager fejl”* eller *”selv er ude om det pga. hans/hendes påklædning”*, retfærdiggør aldrig seksuel chikane. Sådanne undskyldninger er derfor vigtige at sige fra overfor som kollega. For uanset hvordan din kollega er påklædt eller hvordan vedkommendes krop ser ud, må du ikke bebrejde den chikanerede det, der er sket. Det er derimod chikanøren, der skal have din opmærksomhed.

*”Så galt var det jo heller ikke”*

Der er desværre en tendens til, at seksuel chikane får lov til at fortsætte, fordi det er nemmere bare at sige *”så galt var jo heller ikke”, ”nu skal vi heller ikke gøre det værre”* eller *”det er der altså aldrig nogen, der har taget skade af”*, end at sige fra overfor selve chikanen og chikanøren. Her er det vigtigt at huske på, at hver gang man siger dette, bidrager man til, at den usunde arbejdspladskultur kan fortsætte. I stedet for at stille sig til dommer for *”hvor galt det var”* på vegne af den kollega der er blevet chikaneret, skal man huske på, at det kun er vedkommende selv, der kan vurdere om det var over hans/hendes grænser. Og hvis din kollega oplever kommentarer og handlinger som chikanerende, skal dette respekteres.



**STOP**

## Netop fordi det kan være svært, skal du sige noget

Det kan ofte virke intimiderende at sige fra over for en seksuelt chikanerende kultur, for hvad nu hvis chikanen også kommer til at gå ud over én personligt, eller hvis man bliver udelukket fra det sociale fællesskab? Gruppepres og en usund arbejdspladskultur 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 chikanen synes, at det er svært at sige fra, er det højst sandsynligt endnu sværere for den chikanerede kollega. De der udsættes for seksuel chikane, er ofte bange for, at chikanøren tager hævn, hvis de er de eneste der siger fra, og de frygter enten firing, diskrimination, mobning, udelukkelse eller lignende. Frygten for hævn bliver kun større, hvis chikanøren også er chefen. Det er derfor vigtigt, at man som kollega viser sin støtte, og siger fra over for chikane, så den chikanerede ikke føler sig isoleret. Seksuel chikane skal løses i fællesskab, og er det en chef, der chikanerer, kan man med fordel samle medarbejdergruppen, og sige fra i en samlet flok.

Det kan være særligt effektivt, hvis en kollega af samme køn som chikanøren siger fra (hvis en mand siger fra over for en mand, og en kvinde siger fra over for en kvinde). Et eksempel kan være på en byggeplads, hvor mænd typisk er overrepræsenterede, og tonen kan være rå og grov. Hvis en mand på denne arbejdsplads chikanerer en kvindelig lærling, er hun i en meget ensom og udsat position, hvor det kan være svært at sige fra. Siger en kvindelig medarbejder fra på lærlingens vegne, kan reaktionen være ”i kvinder er også så sarte” – en reaktion der ikke er mulig, hvis det er en mandlig medarbejder, der siger fra. En mands reaktion på en mands chikane kan altså have en særlig effekt, der (desværre) tit respekteres mere. På samme måde kan det også have en særlig autoritet, hvis kollegaen der siger fra, er ældre eller har en høj status eller anciennitet på arbejdspladsen.

Jeg var engang mekanikerlærling. Og min svend slog mig tit i skridtet helt uden grund. Fire gange tændte han ild på mig. Han sprøjtede flydende bremsereens på mig, og så tændte han det med en lighter. Han kaldte mig for "sædsnapper", "fjols", "klaphat", "bøsserøv". Han kom over til mig, lignede sine bukser ned og sagde: "Så bøsserøv, så er det ved at være tid. Er du selvantændt?"

Kilde: [www.dkmetoo.dk](http://www.dkmetoo.dk)

Hvordan kunne du som kollega have støttet den chikanerede i denne situation? Kunne du have taget et medansvar, og brudt tavsheden ved at sige til og fra?



En kvindelig ansat blev gennem en længere periode udsat for seksuel chikane af firmaets direktør - både fysisk og verbalt. Direktøren rørte f.eks. ved kvindens bryster, og sagde til en kollega "dejligt med kvindelige former", når kvinden gik forbi. Kvinden forsøgte at undvige hver gang, men turde ikke at sige fra, da hun var bange for at blive opsagt.

En lignende situation er sket på en anden dansk arbejdsplads, hvor direktøren gentagende gange kyskede en kvindelig ansat på armen og nakken, klappede hende bagi, og tog hende på inderlåret. Direktøren spurgte desuden kvinden om "hvornår de skulle bolle" foran andre kollegaer. Kvinden blev truet med en fyring, hvis hun ikke "gav direktøren en sutter".

Kilde: Borchorst & Agustín: "Seksuel chikane på arbejdspladsen"

Hvorfor er det særligt problematisk, når det er direktøren der chikanerer? Og bliver det sværere eller lettere at sige fra, når chikanøren inddrager andre kollegaer ligesom her?

## Sådan siger man som kollega fra

Ligesom at 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 med henblik på at udvikle en chikanefri kultur. De følgende forslag til hvordan man som kollega kan sige fra over for seksuel chikane, kan altså ikke nødvendigvis bruges i ethvert optrin 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.

- ”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?”

## Seksuel chikanens pris

Seksuel chikane er oftest forbundet med alvorlige konsekvenser for den udsatte, og kan blandt andet føre til angst, kronisk stress og PTSD – alle konsekvenser der kan betyde, at den udsatte ikke er i stand til at udføre sit arbejde. Chikanen har på denne måde store omkostninger for både den, der udsættes for chikanen, for den pågældende arbejdsplads og for det øvrige samfund. Omkostningerne viser sig blandt andet i form af udgifter i forbindelse med (syge)fravær, opsigelser, oplæring af nyansatte og betaling af godtgørelse til de der er blevet udsat for chikanen. Desuden kan seksuel chikane være forbundet med yderligere omkostninger, da chikanen typisk fører til et dårligere arbejdsmiljø i form af nedsat arbejdsglæde og udfordringer i medarbejdersamarbejdet – faktorer der ofte leder til nedgang i effektiviteten og produktionen.

Der er således ingen tvivl om, hvorvidt seksuel chikane ikke blot har psykiske konsekvenser, men også kan have økonomiske omkostninger.



På mit nuværende job, til den første julefrokost, oplevede jeg en kollega der blev ved med at rende efter mig og kommentere mine bryster. Både foran andre kollegaer og i enrum. Det var møgubehageligt. Ingen af mine kollegaer gjorde noget (...) og de (kollegaerne, red.) fortsatte med at være tavse selvom de godt kunne se jeg var irriteret. Jeg endte med at tage tidligt hjem.

Kilde: Borchorst & Agustín: "Seksuel chikane på arbejdspladsen"

Hvad ville du gøre, hvis du som kollega var vidne til dette? Ville du støtte kollegaen i selv at sige fra? Eller ville du sige fra på vegne af kollegaen, når du kunne mærke, at hun blev utilpas?





## Hvis du vil vide mere

- **Borchorst & Agustín**, Anette & Lise Rolandsen (2017):  
”Seksuel chikane på arbejdspladsen”
- **FIU-Ligestilling** (2018): ”Forebyg seksuel chikane – tal om grænser og kultur”
- **Reinicke**, Kenneth (2018): ”Mænd der krænker kvinder”
- [www.dkmetoo.dk](http://www.dkmetoo.dk)

Har du selv været udsat for seksuel chikane, eller har I udfordringer med chikane på din arbejdsplads, skal du henvende dig i din fagforening for at få støtte, rådgivning og information om rettigheder og muligheder.

Hos Arbejdstilsynets Hotline om mobning og seksuel chikane kan du også søge hjælp og råd. Du kan ringe anonymt til dem på 70 22 12 80.

Idé: Susanne Fast Jensen, 3F  
Tekst: Mélanie Evers, FIU-Ligestilling  
Layout: andresen design  
Udgivet af FIU-Ligestilling  
Kan downloades på  
[www.fiu-ligestilling.dk](http://www.fiu-ligestilling.dk)

