

#SeksuelChikanePåArbejdspladsen

Samfundsvidenskabelig bachelor. Roskilde universitet. 1. Semester 2019.

Cathinka Nexø Regeur – 68368

Duaa F. Laftaa – 68615

Natascha Elizabeth Engelsgaard Ernst – 68364

Nour El Hoda Khalil Al-Bakaa – 68305

Vejleder: Kenneth Reinicke



Kilde: <https://www.employmentandconsumerlaw.com/practice-areas/sexual-harassment-florida/>

Resumé

I dette projekt undersøger vi hvorvidt seksuel chikane er et problem på de danske arbejdspladser. Der er desuden fokus på om #MeToo har haft en betydning for dette. Vi gør brug af forskellige teorier, heriblandt MacKinnon, Fitzgerald, den sociokulturelle og interviews for at belyse og analysere vores valgte problemstilling. Herunder hvem der krænker, hvem der bliver krænket og hvordan man kan sige fra over for seksuel chikane. Ydermere bruger vi The Everyday Sexism Project til at analysere forskellige oplevelser. Slutteligt vil vi analysere de tiltag der er blevet lavet for at håndtere og forebygge seksuel chikane. Med udgangspunkt i dette har vi vores analyse, hvor vi diskuterer de specifikke tiltag på de tre forskellige niveauer: mikro, altså individet, meso, som selve arbejdspladsen og makro, som er samfundet.

Indholdsfortegnelse

Resumé	2
1. Indledning	5
1.1. <i>Problemformulering</i>	6
1.2. <i>Afgrænsning</i>	6
2. Metode	7
2.1. <i>Valg af empiri</i>	7
2.2. <i>Reliabilitet</i>	8
2.3. <i>Validitet</i>	8
2.4. <i>Kritik af kilder og empiri</i>	8
2.5. <i>Projektdesign</i>	9
3. Teori.....	9
3.1. <i>Catharine A. MacKinnon</i>	10
3.2. <i>Louise F. Fitzgerald</i>	11
3.3. <i>Den sociokulturelle model</i>	13
3.4. <i>Den organisatoriske model</i>	13
3.5. <i>Kritik af teori</i>	13
4. Definition af seksuel chikane	14
4.1. <i>Juridisk definition</i>	15
4.2. <i>Udvikling af antal ofre for seksuel chikane</i>	16
4.2.1. <i>Mørketal</i>	19
5. Hvad er #MeToo?	20
5.1. <i>Mediereaktion</i>	21
5.2. <i>Politisk reaktion</i>	23
6. Analyse	23
6.1. <i>Hvem krænker?</i>	24
6.2. <i>Hvem bliver krænket?</i>	26
6.3. <i>Seksuel chikane som kultur</i>	28
6.4. <i>Seksuel chikane som magtform</i>	32
6.5. <i>At sige fra over for seksuel chikane</i>	34
6.6. <i>Konsekvenser</i>	36
6.7. <i>The Everyday Sexism Project</i>	40
6.8. <i>Hvilke tiltag?</i>	44

7. Diskussion	47
8. Konklusion	49
9. Perspektivering.....	51
10. Litteraturliste.....	53
11. Bilag	55

1. Indledning

Er seksuel chikane på arbejdspladsen et reelt samfundsproblem eller gik de sociale medier i selvsving, med hashtagget #MeToo, tilbage i år 2017?

“Tanker er toldfri, som man siger, og der er immervæk et stykke vej fra, at man tænker tingene inde i sit hoved, til at man siger dem højt, og til at man handler og realiserer sine fantasier. Man må lære at tugte sig i det offentlige rum og på arbejdspladsen, hvem kunne finde på at være uenig i det? Vi er kommet den erkendelse et stort skridt nærmere med #metoo.”

Synne Rifbjerg, Weekendavisen, 8. december 2017

Den meget omtalte #MeToo-bevægelse har været med til at sætte et stort og umiddelbart manglende fokus på seksuel chikane som samfundsproblem. Det blev hurtigt meget tydeligt klart at der #MeToo var med til at belyse et problem der indtil da var blevet tiet ihjel.

”De chikanerede har stærkt brug for et rum, hvor de kan tale fortroligt om det her. Man skal huske, at det er meget, meget tabuiseret, og det er ikke noget, du går hjem og fortæller kæresten eller manden om lige med det første i hvert fald.”
Chefpsykolog Anders Korsgaard Christensen

Men hvordan klargør man helt præcist omfanget af seksuel chikane på den pågældende arbejdsplads, når det nu er så tabubelagt et emne? Hvis man ikke engang har lyst til at tale med sin kæreste eller mand om det, kan det være endnu svære at fortælle sin arbejdsplads eller andre hvis man er blevet udsat for seksuel chikane. Så hvordan laver man disse undersøgelser og kan man overhoved helt undgå mørketal?

Seksuel chikane er et emne som er vigtigt at tage op og se kritisk på da det kan have alvorlige konsekvenser, ikke kun for det enkelte individ, men også for virksomheden (DI Business 2018).

Vi vil undersøge hvem der typisk er en del af en episode med seksuel chikane samt hvad grunden er til forekomsten af disse episoder på arbejdspladsen. Ydermere vil vi undersøge, hvem er det egentlig der krænker. Hvor i hierarkiet befinder de sig, dem som har størst tilbøjelighed til at krænke andre seksuelt og hvem er det den seksuelle chikane går ud over? Spiller arbejdsstilling overhovedet en rolle? Kan omgangstonen og kulturen være medvirkende til en forhøjet risiko for seksuel chikane og kan arbejdspladsen og lederne medvirke til en arbejdsplads uden seksuel chikane? Forskning viser at det typisk er højere

rangerede personen i firmaet som krænker kvinder ansat i lavere stillinger (Reinicke, 2018) og ansatte der bliver seksuelt krænket af en kollega eller leder har størst risiko for at udvikle depressive symptomer (Arbejdsmiljø i Danmark). Så hvem skal man så gå til, hvis man som ansat, er blevet seksuelt chikaneret af lederen for virksomheden? Og kan det ved denne form for seksuel chikane have konsekvenser for ens job hvis man siger fra? Alle disse problematikker er nogle vi vil belyse ved hjælp af vores problemformulering.

1.1. Problemformulering

Hvorfor er seksuel chikane et problem på de danske arbejdspladser? Hvad kan virksomhederne gøre for at nedbringe antallet af episoder med seksuel chikane og hvilken effekt har #MeToo-bevægelsen haft på problemet med seksuel chikane på arbejdspladsen?

1.2 Afgrænsning

I følgende afsnit ønsker vi at redegøre for de valg, vi har taget i forbindelse med afgrænsningen af vores fokus, i projektet, specifikt inden for vores emne, seksuel chikane på arbejdspladsen. Vi vil derudover, komme nærmere ind på hvilke teorier vi har fravalgt samt med hvilket formål dette er gjort.

#MeToo-bevægelsen har haft mange omdrejningspunkter på både nationalt og internationalt plan. Dette både i form af hele den generelle krænkelser-debat, men hovedsageligt seksuel chikane, der også er vores fokusområde i projektet.

Vi har valgt at beskæftige os med den seksuelle chikane, der finder sted på arbejdspladser specifikt i Danmark, da der er betydelig forskel fra land til land, hvis man skulle undersøge emnet på et globalt plan. Vores fokus på det danske erhvervsliv betyder ligeledes, at vi udelukkende undersøge dette område og dermed fravælger at undersøge det offentlige rum, den hjemlige sfære og uddannelsesinstitutioner. Ydermere har vi fokus på, den seksuelle chikane som kan forekomme kolleger imellem og hierarkisk set i en virksomhed. Derved har vi afgrænset os fra den seksuelle chikane som der forekommer i brancher, hvor det er fx patienter eller borgere der krænker.

Dette med fokus specifikt på mænd, der udøver seksuel chikane mod kvinder.

På baggrund af vores problemformulering, hvor vi specifikt ønsker at undersøge udviklingen af seksuel chikane på arbejdspladsen i Danmark før og efter #MeToo, har vi afgrænset vores søgning til at være før og efter 2017, hvor #MeToo opstod som internetfænomen.

Dermed har vi mulighed for at undersøge dybere om hvorvidt #MeToo har haft en betydning. Vi har hermed indsnævret vores projekt både tidsmæssigt og geografisk, hvilket medvirker til at vi dermed kan gå yderligere i dybden.

Vi har gennem projektarbejdet beskæftiget os med mange forskellige teoretikere, med henblik på vores emne. For at rette fokus mere specifikt på seksuel chikane på arbejdspladsen, har vi afgrænset os, til at udelukke benytte teorier, der siger noget konkret om vores emne.

Derfor har vi fravalgt nogle af de lidt mere klassiske teoretikere inden for køn- og identitetsteorier, som Pierre Bourdieu, Anthony Giddens og Judith Butler.

2. Metode

Med dette afsnit ønsker vi at beskrive den metodiske fremgang, der er styrende for vores projekts opbygning, samt en metodisk præsentation af det valgte empiri og teori, der vil blive præsenteret og anvendt i forbindelse med vores besvarelser af vores problemformulering. Dette med udgangspunkt i de taksonomiske niveauer. Afslutningsvis vil der være en kort beskrivelse af hvilken dataindsamling, der er blevet fravalgt og hvad der ligger til grund for det.

2.1. Valg af empiri

Den valgte empiri i projektet, er udelukkende sekundære data, der er udarbejdet af andre. Her gøres brug af en kombination af både kvantitative og kvalitative data.

Som kvantitative data gør vi brug af flere forskellige undersøgelser og generelle data indsamlet omkring seksuel chikane af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (herefter NFA) og flere forskellige fagforeninger som Finansforbundet og HK.

Som kvalitative data, benytter vi interviews med forskellige fagpersoner, der er foretaget af Anette Borchorst, institutleder for statskundskab på Aalborg Universitet og professor i køns- og arbejdsmarkedsforskning og Lise Rolandsen Agustín, lektor på institut for politik og samfund på Aalborg Universitet, i forbindelse med deres bog "Seksuel Chikane på Arbejdspladsen".

Ydermere inddrager vi interviews lavet af HK i forbindelse med en undersøgelse om seksuel chikane med deres medlemmer i 2017, som belyser konkrete oplevelser fra den chikaneredes synspunkt.

2.2. Reliabilitet

I forbindelse med vores strategisøgning på nettet, har vi været meget opmærksomme om hvorvidt en internetkilde er troværdig eller ej. Dermed har vi gjort vores bedste for at fravælge utroværdige hjemmesider, der ikke vil kunne bidrage til opgavens reliabilitet. Som tidligere introduceret blev der gjort brug af statistikker, undersøgelser og andre bøgers materiale, for at sikre en mere troværdig projekt-bearbejdelse.

2.3. Validitet

Vi er opmærksomme på at anvende det nyeste data til opgaven, for at dataene er mest muligt aktuelle at benytte ift. opgaven.

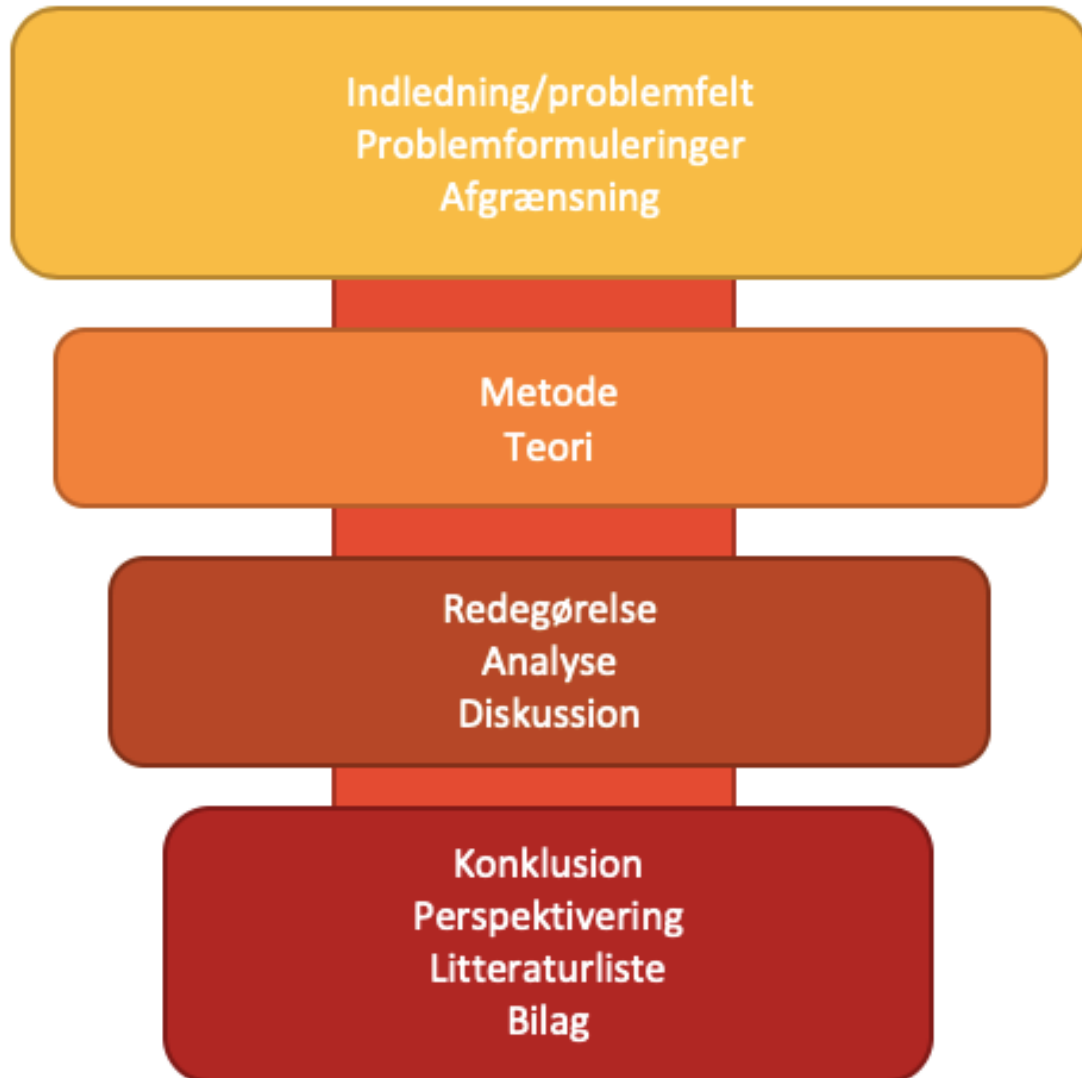
Dermed har vi valgt at gøre brug af sekundære kvantitative undersøgelser, både for at lette arbejdet, men mest pga. disse sekundære data har langt højere validitet, end hvad vi selv kunne fremstille. Vi vil primært anvende undersøgelser foretaget af NFA, hvilket er de mest systematiske målinger af bl.a. seksuel chikane, som er blevet foretaget i Danmark (Borchorst & Agustín 2017a, s. 67).

2.4. Kritik af kilder og empiri

I den analyserende del vil der tages udgangspunkt i fortællinger fra The Everyday Sexism Project. Herunder vil citaterne blive benyttet med henblik på at illustrere de udfordringer, der eksisterer omkring manglen på anerkendelsen af seksuel chikane i erhvervslivet. Validiteten af udtalelserne kan diskuteres, i og med at det er anonymt at dele sin historie og det dermed er alle der blot kan skrive hvad de vil. Dét at man ikke skal sætte navn på sin fortælling på siden, bidrager dog samtidig til at folk kan så frem og dele, hvad de ellers måske ikke vil have delt, om deres oplevelser med seksuel chikane, da det ellers kan være et meget tabubelagt emne (Borchorst & Agustín 2017a, s. 11)

2.5. Projektdesign

Vi vil med nedenstående figur redegøre vores opbygning og struktur af projektet.



3. Teori

Vi vil i denne del præsentere, hvilke teorier vi har valgt at gøre brug af i projektet, for at kunne belyse vores emne bedst muligt. Vi gør brug af den amerikanske feministiske aktivist og jurist Catharine A. MacKinnon. Hun udgav i 1979 bogen “Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination”, der satte fokus på seksuel chikane som et problem. Hun var i den forbindelse med til at skabe den juridiske definition på seksuel chikane for første gang (Bellafanta 2018).

Den anden teoretiker vi har valgt at benytte, er den amerikanske forsker i psykologi Louise F. Fitzgerald. Hun var i 1990’erne med til at udvikle spørgeskemaet “Sexual Experiences

Questionnaire”, der havde til formål at måle den uønskede adfærd og altså ikke de personlige opfattelser af seksuel chikane (Borchorst & Agustín 2017a, s. 64)

Ydermere har vi valgt at benytte os af den sociokulturelle model, der forklarer seksuel chikane som konsekvens af en generel kønsulighed i samfundet.

I analysen gør vi også brug af den organisatoriske model, som teori, der beskæftiger sig med hierarkiske relationer på arbejdspladsen samt den generelle magtulighed.

Slutteligt vil vi komme med svagheder ved vores valgte teorier.

Teorierne vil benyttes i analysen til at belyse hvorvidt seksuel chikane er et problem på arbejdspladsen og de tiltag der er taget indtil videre, der danner baggrund for vores senere diskussion.

3.1. Catharine A. MacKinnon

MacKinnon definerer seksuel chikane på arbejdspladsen som ”uønsket påtvingning af seksuelle krav i et ulige magtforhold”. Det centrale i begrebet er brugen af magt afledt fra én social sfære til at opnå goder eller påtvinge berøvelser i en anden sfære” (Borchorst og Agustín 2017a; MacKinnon 1979). MacKinnon mener, at der er seksuel og materiel ulighed mellem kønnene generelt i samfundet. Denne ulighed manifesterer sig selv tydeligst i den kønsmæssige skævvridning på arbejdsmarkedet.

MacKinnon mener at kvinder i samfundet begrænses af nogle kønnede magtstrukturer.

MacKinnons hovedpointe er, at kvinders placering i samfundets magtstrukturer er under mænds. Denne magtulighed muliggør undertrykkende adfærd fra den mandlige styrkeposition mod kvinder. Konkret manifesterer dette sig blandt andet som seksuel chikane på arbejdspladsen (MacKinnon 1979)

MacKinnon inddeler seksuel chikane på arbejdspladsen i to retninger. Den ene retning kalder hun ”Quid pro quo” (Noget for noget). Quid pro quo karakteriseres ved, at den seksuelle chikane tager form af en byttehandel; manden får kvinden, som til gengæld får en belønning. I arbejdsregi kunne dette være forfremmelse, lønforhøjelser eller lign. Omvendt straffes kvinden hvis hun ikke imødekommer den seksuelle chikane og en afvisning kunne resultere i degradering, tab af indflydelse, forflyttelse eller lignende (MacKinnon 1979). Hermed tvinger den Quid pro quo orienterede seksuelle chikane, kvinden ind i et uløseligt dilemma: Acceptér

den seksuelle chikane (mod sin vilje) og undgå straf, eller afvis den seksuelle chikane og forvent negative konsekvenser. Situationens håbløshed understreges ydermere af, at kvindens accept af den seksuelle chikane underbygger den allerede eksisterende ubalance af magt mellem kønnene. Ligeså vil en afvisning af den seksuelle chikane potentielt underminere den enkelte kvindes plads i samfundet og herigennem bibeholde kvindens underlegne magt til manden. Kvinden befinder sig hermed i en uløselig situation: Ja til chikane forstærker den eksisterende magtfuldhed, da mandens sexchikane lykkes. Nej til chikane forstærker ligeså den eksisterende magtfuldhed da kvindens karriere potentielt vil svækkes. Det er altså en situation der for kvinden aldrig kan være andet en negativ.

MacKinnon identificerer også en anden retning af seksuel chikane: "Hostile environment" orienteret chikane (arbejdsplads-betingelser/fjendtligt miljø). Dette er konstante eller overgribende seksuelle tilnærmelser, der gør at arbejdsmiljøet bliver fjendtligt, hvilket er med til at skabe en utilpashed blandt de ansatte på arbejdspladsen (MacKinnon, 1979). Det betyder altså at dette også vil have en negativ påvirkning på kollegerne, til trods for at de seksuelle tilnærmelser ikke er rettet direkte imod disse kollegaer. MacKinnon mener samtidig at kvinderne i disse situationer, ofte er nødsaget til at blot stiltiende acceptere betingelserne.

3.2. Louise F. Fitzgerald

Fitzgerald anskuer seksuel chikane, fra en synsvinkel der kombinerer det juridiske syn, som var den definition MacKinnon skabte, med det psykologiske. Ydermere er fokus både på den objektive og subjektive vinkel. Her bidrager det psykologiske i opdelingen, netop med fokus på den chikaneredes oplevelser i forhold til den seksuelle chikane.

Med udgangspunkt i dette, har Fitzgerald samme med sine to medforskere Michele J. Gelfand og Fritz Drasgow, udviklet en model til at definere seksuel chikane.

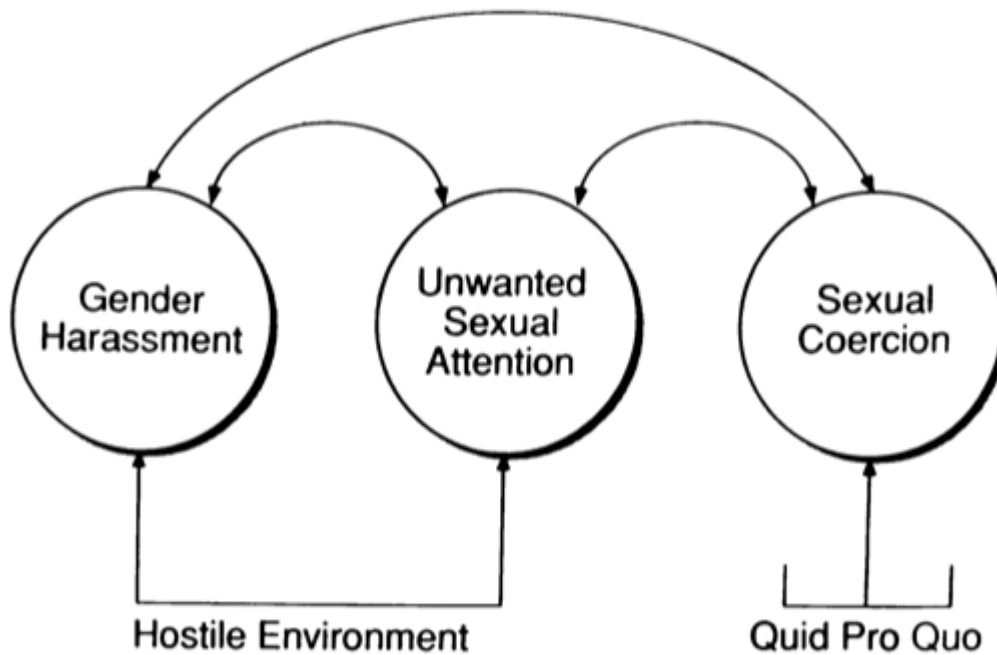


FIGURE 1 The relation between behavioral categories of sexual harassment and parallel legal concepts.

Kilde: Fitzgerald (1995)

Fitzgerald beskriver seksuel chikane som en tredeling, hvor der skelnes mellem kønschikane, uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel tvang. Dermed tages der udgangspunkt i den juridiske definition, der ses nederst i figuren, men vurderer her den seksuelle chikane ud fra hvilken type samt graden af den (Fitzgerald 1995).

Kønschikane har ikke til formål at være seksuel, men handler derimod om nedværdigende bemærkninger og kommentarer på baggrund af køn, særligt over for kvinder.

Uønsket seksuel opmærksomhed er ubehagelig for den chikanerede, da den netop er uønsket og har til formål at være decideret seksuel, modsat blot kønschikane. Det kan være både verbale og ikke-verbale handlinger, men er ikke noget hvor det har negativ påvirkning på fx arbejdsopgaver eller lignende ved en afvisning. Det er altså blot mentalt den chikanerede påvirkes, men det har ikke konsekvenser for selve arbejdslivet.

Ved seksuel tvang går det skridtet videre og netop her vil en afvisning få negative konsekvenser for ens direkte arbejdsliv. Ved seksuel tvang kan der drages paralleller til MacKinnons definition "noget for noget". De to andre af Fitzgeralds definitioner, kan sættes over for MacKinnons "fjendtligt miljø", hvilket også illustreres i Fitzgeralds figur.

3.3. Den sociokulturelle model

Den sociokulturelle model beskæftiger sig seksuel chikane, set ud fra en bredere social kontekst. Selve begrebet blev opfattet som en logisk konsekvens af den sexismen og kønsulighed der finder sted i samfundet. Dermed kan seksuel chikane fortolkes som et misbrug af almindelig magt i et mandsdomineret samfund (Reinicke 2018, s. 55).

Ydermere påpeger den sociokulturelle model at sexismen opstår overalt i samfundet, netop opstår fordi mænd og kvinder bliver socialiseret på to vidt forskellige måder. Dette skal forstås som at mænd bliver socialiserede til at være aggressive og mere offensive, mens kvinder blot skal være det mere passivt accepterende køn. Denne kønsulighed bidrager sammen med det magtforhold der er mellem de to køn, til at bibeholde den mandlige dominans i samfundet.

Dette ses tydeligt i organisationer hvor arbejdere allerede bringer eksisterende kønsroller og forståelse ind på arbejdspladsen. Modellen forklarer at seksuel chikane er en konsekvens af seksisme, der ikke findes over i samfundet og derfor ikke er mulig at undgå.

3.4. Den organisatoriske model

Den organisatoriske model er et udtryk for udnyttelse af hierarkiske relationer på arbejdspladsen. Den benytter kønsrelationer og magtulighed som en forklaring af hvorfor seksuel chikane opstår. Særligt forklares magtulighed som en central årsag til forekomsten af seksuel chikane, ved at det ofte ses at magtfulde mennesker udøver seksuel chikane over for ikke magtfulde mennesker (Reinicke 2018, s. 56). Selvom den organisatoriske model ikke beskæftiger sig specifikt med de individuelle køn, har den en kønsdimension:

“Ofrene kan være kvinder eller mænd, men eftersom kvinder typisk rangerer lavere organisatorisk, er de som oftest ofre” (Borchorst & Agustín 2017a, s. 36)

Modellen kan dermed forklare seksuel chikane på arbejdspladsen, som noget hvor det er normerne og miljøet, der er definerende for i hvor høj grad dette kan finde sted.

3.5. Kritik af teori

Det er værd at nævne, ved brug af både MacKinnon og Fitzgeralds teorier, at de primært fokuserer på at det er kvinderne der er ofre og mændene er udøver af seksuel chikane (Borchorst & Agustín 2017a, s. 35). Ydermere er teorierne skabt i hhv. 1979 og 1995 og med

stor fokus generel ligestilling, er der trods alt sket en del siden hen. Dermed kan de begge teorierne siges at have deres svagheder.

Begge vores valgte modeller har dog også deres svagheder. For den sociokulturelle model kritiseres denne for at være forsimpelende og for at sætte alle mænd og kvinder i hver deres boks. Det kan særligt kritiseres ud fra at der i dag findes langt flere kønsroller end blot den maskuline mand og den feminine kvinde. Undersøgelser fra blandt andet NFA har dog ikke vist et fald i seksuelle chikaner, i takt med at flere typer af køn er blevet anerkendte, hvilket dermed kan modsige kritikken. Den organisatoriske model har samtidig fået kritik for at i sit fokus på det organisatoriske i virksomheden, glemme individet i sin forklaring af den seksuelle chikane. Her undlades det altså at medregne hvorvidt chikaneres egne intentioner og måde at handle i forhold til forekomsten af seksuel chikane på arbejdspladsen.

4. Definition af seksuel chikane

I dette afsnit vil vi redegøre for forskellige definitioner af seksuel chikane. Dette vil gøres med udgangspunkt i teorierne fra Fitzgerald og MacKinnon, ved at inddrage deres definitioner af emnet. Efterfølgende vil vi med fokus på seksuel chikane på arbejdspladsen, redegøre for arbejdstilsynets definition.

Slutteligt vil vi redegøre for den udvikling der har været i seksuel chikane ifølge NFAs undersøgelse. Ydermere vil vi komme ind på hvorfor det generelt kan være svært at måle forekomsten af seksuel chikane, da der kan fremkomme mørketal i denne forbindelse.

Som teorierne af Catharine A. MacKinnon og Louise F. Fitzgerald forklarer de begge at seksuel chikane på arbejdspladsen, kan groft opdeles i to forskellige retninger. Dette eksemplificeres ved figur 1, hvor de to retninger, ud fra den juridiske definition skabt af MacKinnon, defineres som fjendtligt miljø og noget for noget. På baggrund af denne inddeling har Fitzgerald opdelt seksuel chikane i kønschikane og uønsket seksuel opmærksomhed, der begge går under MacKinnons fjendtligt miljø, hvor den sidste, seksuel tvang, ryger ind under noget for noget.

I grove træk kan man derfor ud fra MacKinnon og Fitzgeralds teorier opdele seksuel chikane på arbejdspladsen i to dele. Det der er ubehageligt i dagligdagen, hvor det samtidig betyder at chikanen påvirker alle i arbejdsmiljøet og dermed burde kunne påtales af alle på arbejdspladsen. Den anden del er det hvori der ligger direkte eller indirekte krav om

seksuelle ydelser eller - opmærksom. En afvisning af denne form for chikane betyder dermed konsekvenser for den der udsættes for chikane.

Fælles for både Fitzgerald og MacKinnon er at de betegner seksuel chikane som noget hvor der er fokus på ulige magtforhold samt på kønnene, altså at kvinderne ses som ofre og mænd er udøvere. Med fokus på det subjektive element, altså hvordan situationen opleves som upassende for den chikanerede samt betingelsen af at oplevelsen skal have haft negative konsekvenser for den forurettede (Fitzgerald, 1995; MacKinnon, 1979)

4.1. Juridisk definition

Den danske ligestillingslov definerer seksuel chikane således:

§ 1. Stk. 6. "Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima."

Som det nævnes her, kan den seksuelle chikane differentieres i hvorvidt handlingerne er fysiske, verbale eller ikke-verbale. Dette kan som eksempel både være uønskede berøringer, verbale opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder og kommentarer samt visning af pornografisk materiale. Fælles for dem alle er at de er uønskede og har seksuel karakter. Dette behøver ikke at være specifikt rettet mod den der oplever den seksuelle chikane, men kan sagtens bare være en kollega, der har seksuelle undertoner i samtaler eller konsekvent kommer med nedladende kommentarer af kønslig karakter. Dermed får chikanen virkning af at krænke den anden person og skabe et ubehageligt arbejdsmiljø.

Tidligere lød Arbejdstilsynets definitionen for seksuel chikane således:

"Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende."

Netop dette krav for at det skulle foregå både over længere tid eller være gentagende samt have grov karakter, modtog en del kritik, idét der kunne være mange situationer hvor det ud

fra vedkommendes egen opfattelse er seksuel chikane, men ifølge Arbejdstilsynet var det ikke seksuel chikane. I og med at det er Arbejdstilsynet, der vurderer sager om seksuel chikane, gjorde denne definition det endnu sværere for mange at anmelde seksuel chikane.

Denne blev siden ændret i marts 2019, således at Arbejdstilsynets definition sidestiller seksuel chikane med generel krænkende adfærd (Arbejdstilsynet 2019)

“Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende.

Hvorvidt de krænkende handlinger indebærer en risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse, afhænger af grovheden, varighed og hyppighed af handlingerne. Der kan være tale om en risiko både ved enkeltstående krænkende handlinger, der har en særlig grovhed, og ved krænkende handlinger, der har en vis varighed og hyppighed samt ved en kombination heraf.”

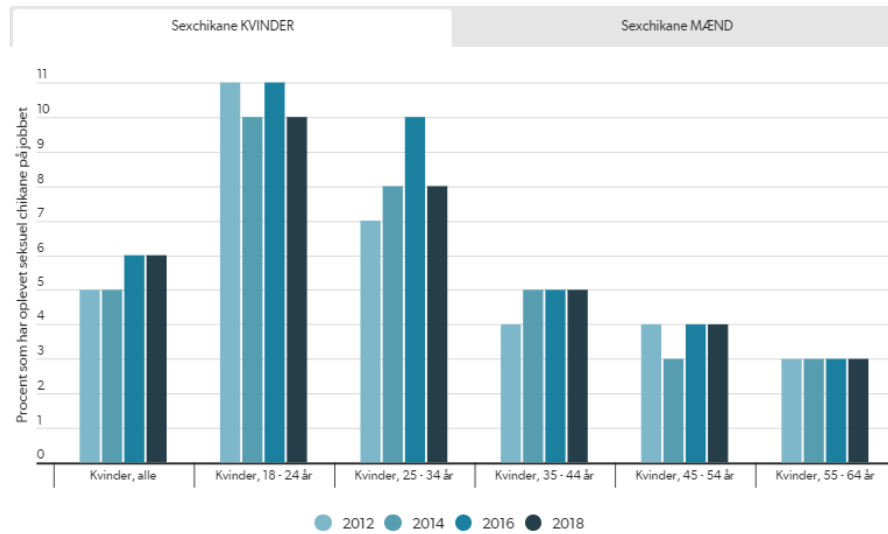
Dermed blev kravet om at det både skal være krænkende og foregå over en længere periode fjernet, for at det kan defineres som seksuel chikane, og der dermed nemmere kan gøres en sag ud af det.

4.2. Udvikling af antal ofre for seksuel chikane

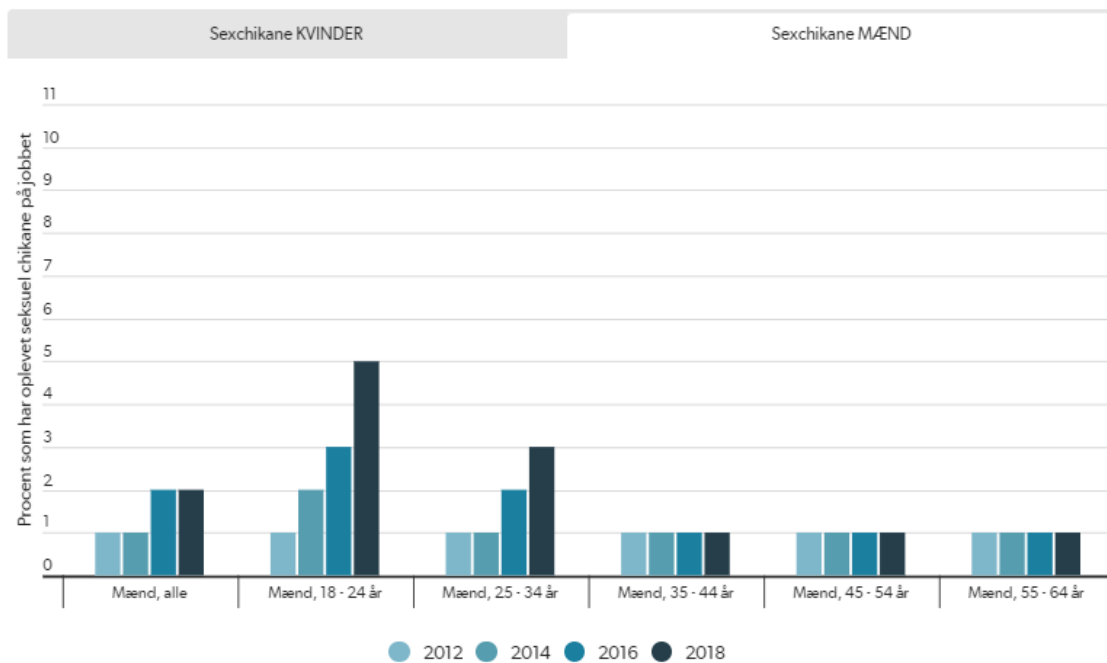
I dette afsnit vil vi redegøre for hvilken udvikling der har været af antal ofre for seksuel chikane på arbejdspladsen fra år 2012 til 2018. Dette ved at præsentere en undersøgelse foretaget af Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (herefter NFA) Derudover vil vi komme ind på hvilke udfordringer der kan være ved at lave undersøgelser omkring seksuel chikane samt hvorfor der er store mørketal på området. Her vil vi inddrage en undersøgelse lavet af HK, der specifikt viser hvilken forskel formuleringen i spørgsmål kan have, når man laver spørgeundersøgelser omhandlende seksuel chikane. Herudover vil vi også kort redegøre for og fremvise en graf der viser hvilke brancher der er færrest og flest episoder med seksuel chikane.

De to følgende grafer, viser hvor mange der har oplevet sexchikane på arbejdspladsen, ud af 50.000 lønmodtagere, i løbet af 12 måneder, fra år 2012 til 2018. Svarene er opdelt i mænd og kvinder, med forskellige aldre.

Særligt unge kvinder på 18-24 år bliver chikaneret seksuelt. I spørgeskemaet har folk svaret på, om de har oplevet seksuel chikane på jobbet i løbet af 12 måneder.



Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Tallene bygger på en rundspørge til mindst 50.000 beskæftigede lønmodtagere i 2012-2014-2016 og 2018. Da der er tale om en rundspørge, er der en mindre statistisk usikkerhed på +/- 1 procent for totaltallet og op til +/- 5 for de mindste aldersgrupper.

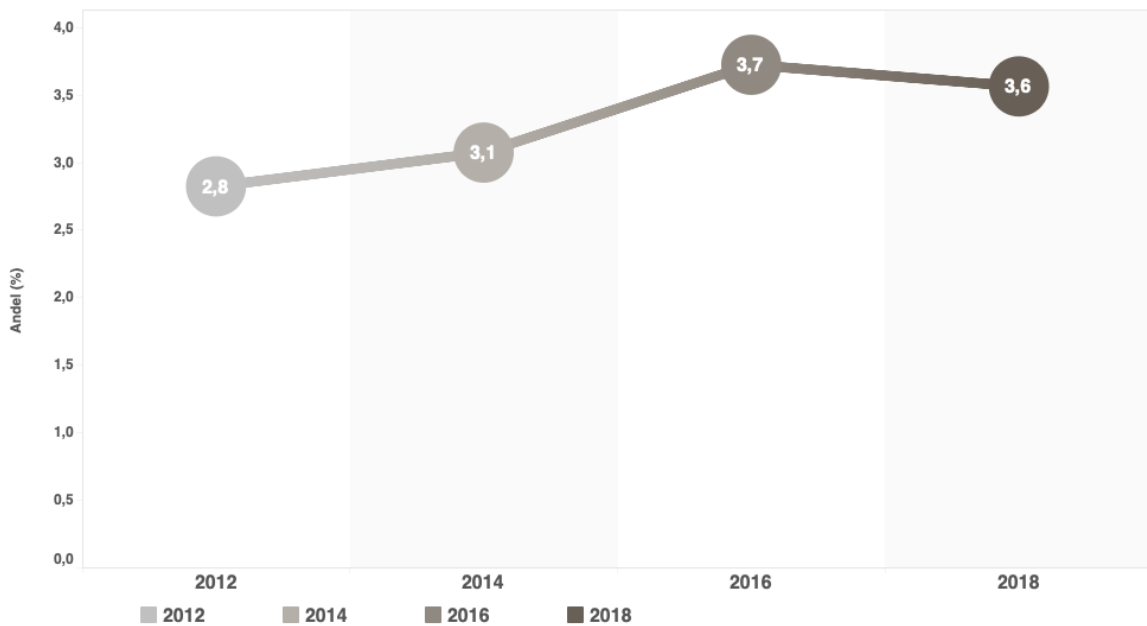


Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Tallene bygger på en rundspørge til mindst 50.000 beskæftigede lønmodtagere i 2012-2014-2016 og 2018. Da der er tale om en rundspørge, er der en mindre statistisk usikkerhed på +/- 1 procent for totaltallet og op til +/- 5 for de mindste aldersgrupper.

Det er tydeligt at se at de fleste ofre for sexchikane er kvinder mellem 18 og 34 år, dvs. unge kvinder som er nye på arbejdsmarkedet og som udgangspunkt sikkert også har en stilling som der ligger nederst i hierarkiet på arbejdspladsen.

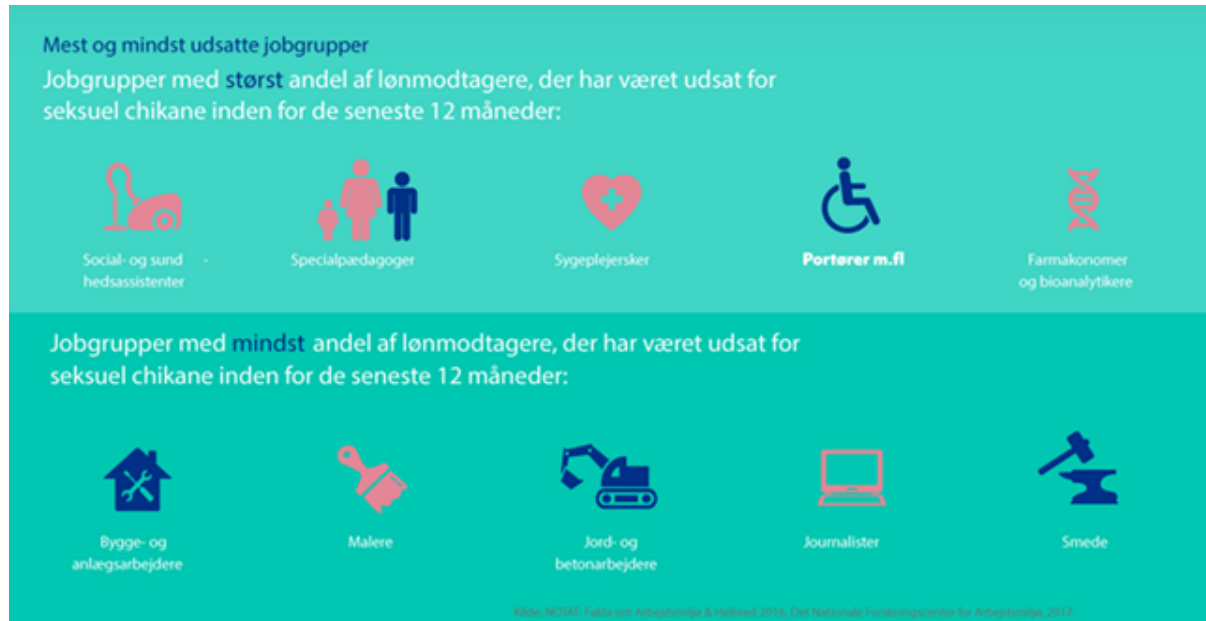
Negative oplevelser

målt ved spørgsmålet "Seksuel chikane"



I denne undersøgelse er det tydeligt at der er en stor udvikling af antal ofre for seksuel chikane fra år 2012 til 2016. Her er det steget fra 2,8 procent i år 2012 til 3,7 procent i år 2016. I år 2018, altså efter at #MeToo-bevægelsen har fundet sted, har der ikke været en stigning men derimod er der en lille nedgang fra 3,7 procent til 3,6 procent.

Der er forskel på hvor stor risikoen er, for at man bliver udsat for seksuel chikane på sin arbejdsplads. Det viser undersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred 2018', som vi fremviser nedenfor.



Her kan vi se at, de der udsættes mest for seksuel chikane, typisk er medarbejder på arbejdspladser hvor de har kontakt med borgere og patienter fx social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker osv. Dette kan skyldes at når disse bliver udsat for seksuel chikane sker det fra patienter osv. og ikke fra kolleger og ledere (Arbejdsmiljø i Danmark).

4.2.1. Mørketal

Når man laver undersøgelser og spørgerunder der omhandler et tabuiseret emne som seksuel chikane, kan man med stor sandsynlighed forvente at man får en skævvridning i besvarelsene, kontra hvordan virkeligheden ser ud. Særligt kan dette forklares med at folk ikke ønsker at sætte sig selv i rolle som offer eller at man simpelthen ikke er opmærksom på hvordan seksuel chikane defineres, og derfor ved om man selv har været udsat for det (HK). Den specifikke definition samt hvor man helt præcis formulerer sine spørgsmål, kan medvirke til at der er en usikkerhedsmargin, ved interviewundersøgelser. Det er derfor af stor betydning om man spørger ind til seksuel chikane generelt eller spørger til konkrete uønskede hændelser. (Borchorst & Agustín 2017a, s. 63) Derfor kan det være at undersøge måle det præcise omfang af antal seksuelle chikaner på arbejdspladsen.

Et klart og tydeligt eksempel hvordan dette kan komme til udtryk er gennem den spørgeskemaundersøgelse HK har lavet (Bilag 3). Her spurgte de en lang række af deres medlemmer om hvorvidt de havde været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder. Uden at forklare definitionen for seksuel chikane, svarede knap to procent af

medlemmerne ja. Så snart der blev spurgt ind til specifikke situationer, svarede mere end hver fjerde medlem ja til at de havde været udsat for en eller flere situationer, inden for de sidste 12 måneder, der havde været seksuel krænkende.

Det er derfor vigtigt at have med i sine overvejelser, hvis man ønsker at undersøge nærmere omkring seksuel chikane, at der kan være en mangel i de resultater man får. En aftabuisering ville medvirke til at man kunne få mere korrekte resultater i undersøgelser.

5. Hvad er #MeToo?

I dette afsnit ønsker vi at redegøre for hvordan #MeToo-bevægelsen fik sin start og derefter hvilke reaktioner der kom som følge af bevægelsen. Her specifikt de danske medier generelt samt de danske politikere.

Allerede i år 2007 grundlagde advokat og borgerrettighedsaktivist Tarana Burke oprindeligt MeToo, i forlængelse af hendes manges års arbejde med kvinder, der har været udsat for seksuel chikane og seksuelle overgreb. Her udtrykte hun solidaritet mellem kvinder, som der ligesom hende selv, har været udsat for seksuel chikane og overgreb, ved at starte en kampagne for at støtte unge udsatte mørke kvinder (Christensen 2017). Fænomenet brød dog først igennem som et globalt internet fænomen i oktober 2017. Her var det den amerikanske skuespiller Alyssa Milano, der startede med sit tweet:

“If you have ever been sexually harassed or assaulted write “me too” as a reply to this tweet”

Dette bidrog til at MeToo blev til et viralt hashtag og dermed et internetfænomen, der fik global opmærksom på rekordtid. Inden for de første 24 timer efter Alyssa Milanos tweet, blev hashtagget brugt af en halv million mennesker på Twitter og fem millioner mennesker brugte hashtagget #MeToo på Facebook (Christensen 2017).

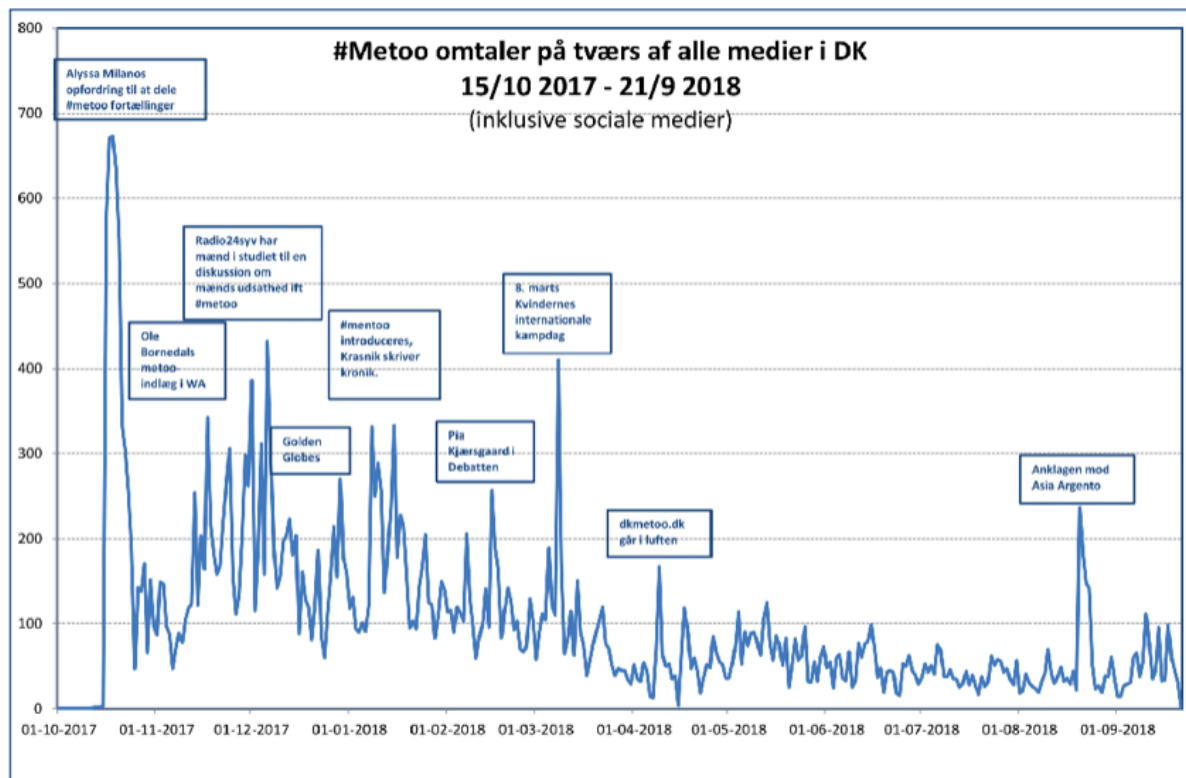
Herefter førte det til skabelsen af et socialt fællesskab på tværs af nationer samt et rum, hvor almindelige mennesker udtrykte dele beretninger og kom med opråb om seksuel chikane og seksuelle krænkelse. Dette har generelt skabt en enorm debat om køn og ligestilling samt medvirket til at der er kommet et helt nyt syn på seksuel chikane som et samfundsproblem verdenen over.

5.1. Mediereaktion

#MeToo var som bekendt et fænomen, der fik den helt store opmærksomhed på de sociale medier og hurtigt trak #MeToo overskrifter i Danmark. Der var en lang række danskere, der selv delte deres hashtags og tilhørende historier. Men hurtigt blev emnet gjort til grin og dem der havde delt hashtagget, fik besked om at de skulle tage sig til takke med at de kun havde fået et klap bagi og ikke var blevet fuldbyrdet voldtægt. De skulle blot være taknemmelig over at ikke bo i Syren, og i stedet bo i et land som Danmark, hvor det ikke var slemt (Bornedal 2017). Det var vigtigt at vi ikke tog det alt for seriøst, fordi "*Festen må standse, mens legen er god*" (Jensen 2017).

I USA var det filmproducenten Harvey Weinstein, der var en af de første mænd, der fik spotlyset rettet mod sig, da #MeToo startede (Christensen 2017). Herhjemme var det også først i den kreative branche at blikket blev rettet, særligt på den danske filmproducent, Peter Aalbæk (Bornedal 2017). Filminstruktør Ole Bornedal forsvarer netop også Aalbæk i sit debatindlæg i Weekendavisen.

I mediebranchen tiltrak #MeToo for alvor opmærksomhed på verdensplan, da en lang række kvinder valgte at iføre sig sort til Golden Globes (Skarum 2018). Dette blev gjort for at rette opmærksomheden mod det store problem, der er med netop seksuelle krænkelser i mediebranchen og generelt #MeToo. Denne bevægelse blev kaldt #TimesUp og fortsatte for både Oscar-uddelingen, britiske BAFTA og Robert-uddelingen herhjemme. I samme forbindelse var der en lang række mennesker i den danske mediebranche, der ligeledes tog tetén op og 100 danske skuespiller delte i samarbejde med blandt andet Krisecenter Danner, Kvindeforum og The Everyday Sexism Projects danske del, deres historier med seksuel chikane, på dkmetoo.dk. Dette bidrog til at der kom yderligere fokus på emnet som et problem.



(Kilde: Kvininfo. Henriksen 2018)

Som det ses i grafen ovenfor, er det desuden også ofte modreaktioner på bevægelsen, der tiltrækker den helt store opmærksomhed. Generelt manglen på seriøsitet omkring emnet herhjemme er blevet kritiseret blandt mange. En stor kritik er landet hos politikerne, for ikke at gøre nok:

*“Tag dog et ansvar. Man sidder tilbage med følelsen af, at ingen gør noget. Vi ved, at politikerne læner sig op ad en misvisende statistik, at der kun er en retssag om året, og at de fleste sager ender med forlig. Bolden ligger hos lovgiverne”
Charlotte Kirkegaard, konsulent med speciale i kvinder og ledelse (Munch 2017)*

En del af danskernes selvopfattelse bunder i at vi er et af verdens mest ligestillede lande, så selvfølgelig er der ikke et problem med seksuel chikane og krænkelser generelt. (Olsson 2017) Men som #MeToo har netop vist er det et stort problem, der skal gøres noget ved og tages seriøst.

5.2. Politisk reaktion

I dette afsnit ønsker vi at redegøre for hvilke reaktioner de politiske partier havde til #MeToo-bevægelsen. Herunder vil vi fokusere på den kampagne daværende ligestillingsminister Karen Ellemann (V) og daværende beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V) startede op, som følge heraf.

Som direkte følge af #MeToo gik daværende ligestillingsminister Karen Ellemann i november 2017 ud offentligt med et ønske om en kampagne, om hvordan det skulle være muligt at undgå seksuel chikane på arbejdspladsen (Erhardt, 2017a). Kampagnen skulle have til formål at sikre alle medarbejderes trivsel på arbejdspladsen og ydermere undgå krænkende adfærd og helt specifikt seksuel chikane. Karen Ellemann udtrykte et ønske om at i samarbejde med den daværende beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen, besøge en lang række danske virksomheder for at sprede budskabet om kampagnen samt afholde en høring omkring seksuel chikane.

Herefter i februar 2018 blev brevet fra Karen Ellemann og Troels Lund Poulsen sendt ud til både medarbejdere og ledere i private og offentlige virksomheder i Danmark. Brevet startede således: *“Det er vigtigt, at alle i Danmark trygt kan gå på arbejde uden at skulle bekymre sig om at blive udsat for seksuel chikane”*. Vigtigst at nævne indeholdte brevet en række gode råd til hvordan virksomhederne, både som medarbejder og som leder, kan undgå seksuel chikane på arbejdspladsen. (Bilag 1)

Karen Ellemanns oprindelig initiativ fik stor ros fra oppositionen. Dog stemte Socialdemokraterne og Enhedslisten at der skulle gøres endnu mere. De kom med et ønske om at der skulle gøres yderligere, at der også skulle yderligere pres på arbejdsgiverne for at problemet med seksuel chikane kunne løses. De kom med et ønske om at få indført et såkaldt indirekte objektivt ansvar, der dermed skulle forpligte arbejdsgiverne til at forebygge seksuel chikane. (Erhardsten 2017b)

6. Analyse

I analysen vil vi først belyse hvem det er som der typisk krænker kvindelige ansatte på en arbejdsplads. Dette vil vi gøre ved brug af udtalelser fra Mænd der krænker kvinder af

Kenneth Reinicke (2018) og ved at inddrage et uddrag af et interview med psykolog Libby Tata Arcel (Borchorst & Agustin, 2017a) samt teori fra MacKinnon.

I forlængelse af dette vil vi redegøre for hvem det så er den seksuelle chikane typisk er rettet mod. Dette ved brug af teori af MacKinnon samt udtalelser fra bogen Mænd der krænker kvinder af Kenneth Reinicke, 2018. Herudover vil vi inddrage et interview med advokat Peter Breum og interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK. Disse interviews er foretaget af Borchorst og Agustin i forbindelse med deres bog Seksuel chikane på arbejdspladsen, 2017. Hvilket vil føre os videre til omgangstonen på arbejdspladsen og hvad den specifikt har at sige i forhold til seksuel chikane på arbejdspladsen. Her vil vi inddrage nogle interviews foretaget af Borchorst og Agustin for at give forskellige vinkler på dette. Efterfølgende vil vi analysere hvordan seksuel chikane kan blive brugt som en decideret magtform på en arbejdsplads. Dette vil vi gøre ved hjælp af teori fra MacKinnon, den sociokulturelle den organisatoriske model. Vi vil også inddrage et interview med chefspsykolog Anders Korsgaard Christensen, Leder af Krisepsykologisk Klinik ved Rigshospitalet. Derefter vil vi belyse hvorfor det kan være svært at sige fra overfor seksuel chikane med inddragelse af interviews som giver forskellige syn på problematikken. Dette leder videre til hvilke konsekvenser det kan have at blive udsat for seksuel chikane, både for individet og virksomheden. Dette vil vi illustrere ved brug af undersøgelser og interviews som afdækker de forskellige konsekvenser ved seksuel chikane. Til sidst vil vi sammenligne og analysere de forskellige tiltag. Både politiske tiltag samt tiltag fra diverse fagforeninger som kan være medvirkende til at bekæmpe seksuel chikane på arbejdspladsen.

6.1. Hvem krænker?

I dette afsnit vil vi komme ind på hvilken type mænd der typisk krænker kvinder. Dette vil vi gøre ved brug af udtalelser fra Mænd der krænker kvinder af Kenneth Reinicke (2018) og ved at inddrage et uddrag af et interview med psykolog Libby Tata Arcel (Borchorst & Agustin, 2017a) samt teori fra MacKinnon.

Når man chikanerer et andet menneske seksuelt, går man over personens grænser og krænker derfor vedkommende. For selv at være i stand til at udøve en sådan handling, skal man selv se bort fra sine egne grænser og hæmninger omkring at skade et andet menneske og derfor først overskride sine egne grænser før man overskrider grænserne hos den person man krænker.

Mens nogle har langt større tilbøjelighed til at krænke, da de ikke er socialiseret til at udvikle disse hævninger, imod at skade andre og derved gør de sig ikke nogen overvejelser inden chikanen finder sted. Her spiller krænkerens samvittighed en vigtig rolle (Reinicke 2018, s. 86).

Der er nogle mænd som generelt har en grænseoverskridende adfærd, hvilket har den konsekvens at de er mere tilbøjelige til at udøve seksuel chikane, da de ingen problemer har med at træde over andres grænser. Det sker dog oftest i en situation eller et sted hvor normsættet er således at folk enten er tolerante eller at der måske endda er en opmuntrende stemning til at udøve seksuel chikane (Reinicke 2018, s. 86).

I det fleste tilfælde er seksuel chikane ikke en bevidst ondsindet handling. Men derimod hvis krænkeren blev gjort ordentligt opmærksom på hvordan deres opførsel modtages af den krænkede, ville de måske tage det til eftertanke og stoppe deres krænkende og grænseoverskridende adfærd (Reinicke 2018, s. 88). De vil typisk prøve at bagatelliserer chikanen, og bevæggrunden for den krænkende adfærd vil typisk undskyldes med at det måske var okay i den specifikke kontekst og altså en accepteret omgangsform hvor handlingen finder sted. Det kan også bortforklares med at de det bare var ”for sjov” eller et kikset forsøg på enten et kompliment eller forsøg på at flirte. De tænker simpelthen ikke på hvordan deres henvisning eller udtagelse påvirker modtageren. Hvorimod nogle krænker, mere eller mindre er bevidst omkring deres handlinger, og måske endda bruger det til at dominere og underminere offeret, ved gentagne chikane. Hvis disse bliver gjort opmærksom på deres krænkende adfærd er det ikke nok til at få personen til at stoppe op og reflekterer over hvordan den krænkende adfærd går ud over og påvirker offeret negativt. Den krænkende vil typisk bare fortsætte den negative adfærd, uden samvittighedskvaler, da denne type mennesker, har andre dysfunktionelle karaktertræk som der adskiller sig fra normalen (Reinicke 2018, s. 88).

Her har vi et interview med psykolog Libby Tata Arcel, der udtaler sig omkring hvem det er der krænker og hvad der kan ligge til grund for det.

“Man skulle tro, at [chikanørerne] er syge i hovedet. Men det er de jo ikke. ... Det er jo fuldstændig den samme mandstype, som overhovedet ikke forstår signalerne. Og selvom han forstår dem, er han ligeglad. Han er ikke syg, fordi han fungerer inden for systemet, han har et arbejde og måske også en familie, som han opfører

sig godt over for og så videre, men han har så bare sat sig i hovedet, at den her kvinde skal erobres, koste hvad det vil. Fordi de har sådan et særligt ego, et særligt svagt ego, som føler sig meget nemt krænket ved afvisning, og derfor så fortsætter de igen og igen. Om ikke andet fordi de så til sidst håber, at de får fat, men for at straffe vedkommende. Der er virkeligt et ligestillingsperspektiv i, at denne mand synes, han har ret til at antaste seksuelt, og hvis han ikke får et ja, har han ret til at straffe den kvinde, der siger nej til hans uimodståelige, troede han, ego. Og det er efterhånden udelukkende et ligestillingsproblem, at der er et køn i vores samfund, som i nogle sammenhænge synes, at de har ret til at overskride grænser hos det andet køn, uanset hvad omkostningerne er for den anden.”
(Interview med psykolog Libby Tata Arcel) (Borchorst & Agustín 2017a, s. 103)

Hun mener at de mænd der krænker ikke “er syge i hovedet”. Men derimod almindelige mænd der ikke forstår en kvindes signaler ved en afvisning og hvis han dog forstår dem, er der også en type mænd som alligevel bevidst vælger at overse disse for at kunne fuldføre chikanen. Denne type man ser det som hans ret at overskride kvindens grænser samt at antaste kvinden seksuelt. Hvilket også støtter op omkring MacKinnons definition af seksuel chikane som lyder ”uønsket påtvingning af seksuelle krav i et ulige magtforhold”. Her ligger MacKinnon vægt på at det er påtvunget samt at det opstår i et ulige magtforhold. MacKinnon siger også at der generelt er en ulighed blandt kønnene hvilket ifølge Libby Arcels udtalelser omkring at det er et decideret ligestillingsproblem at nogle mænd føler at de har ret til at krænke kvinder.

6.2. Hvem bliver krænket?

I dette afsnit vil vi komme ind på hvem det er som typisk bliver krænket seksuelt. Dette ved brug af teori af MacKinnon samt udtalelser fra bogen Mænd der krænker kvinder af Kenneth Reinicke, 2018. Herudover vil vi inddrage et interview med advokat Peter Breum og interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK (Borchorst & Agustín 2017a).

Selvom det ikke kun er kvinder som der bliver udsat for seksuel chikane, er det mere reglen end undtagelsen. Størstedelen af dem som krænker, er nemlig mænd, og derfor er det også mest naturligt at offeret er en kvinde (Reinicke 2018). Ifølge undersøgelser er de som oftest bliver udsat for seksuel chikane generelt typisk kvinder i mindre magtfulde positioner, unge kvinder, kvinder der er nye på arbejdsmarkedet, kvinder i usikre arbejdsforhold som der evt. har været arbejdsløse, kvinder i utraditionelle job, kvinder i mandefag, kvinder med handicap

eller med få økonomiske ressourcer samt kvinder som der tilhører etniske minoriteter (Reinicke 2018). Dette understøtter den organisatoriske model, da der her siges at det er magtfulde mennesker der udøver seksuel chikane over for nogle som er i en mindre magtfuld position. Når man kigger på seksuel chikane på arbejdspladsen, er det derfor tydeligt at det typisk er unge kvinder, med lav anciennitet, som der enten er i tidsbegrænsede ansættelsesforhold eller som er placeret lavt på lønningslisten og det ansættelsesmæssige hierarki. Modellen ses derfor i stor udstrækning seksuel chikane som et udtryk for udnyttelse af hierarkiske relationer. Derfor vil den krænkende også altid typisk være en mand som besidder en stilling som er højere i hierarkiet end offerets (Reinicke 2018). Da de kvindelige ofre befinder sig i mindre magtfulde positioner, forværres deres position i magthierarkiet yderligere gennem seksuel chikane. Årsagen til at ancienniteten er så afgørende en faktor, når man snakker om seksuel chikane, kan skyldes at man som ny på en arbejdsplads, intet kender til kulturen det pågældende sted. Altså man kender ikke ens kollegaer, hinandens grænser og omgangstonen blandt folk. Man kan derfor også blive usikker på ens egne grænser, som ny i flokken, da man også skal finde sin plads blandt de nye kollegaer samt man kan have følelsen af at man skal tilpasse sig. Derfor er der også større tilbøjelighed til at der forekommer sexchikane og krænkelse på en arbejdsplads, hvor der er stor udskiftning af de ansatte (Reinicke 2018).

“Jeg tror, det er lidt forskelligt, [hvem de krænkede er]. Det er det. Der er nogle af dem, der nok er svage personligheder, som har svært ved at sige nej og sige fra.. [Der er] også en tendens i samfundet til, at man ikke skal være snerpet. Man skal lidt med på moden. Det at man skal drikke bajere om fredagen, når kollegerne sidder derude og så videre. De kan have svært ved at sige fra over for det og pludselig bliver de fedtet ind i “Jamen hov, når jeg har sagt ja til at en arm over skulderen, hvordan kan jeg sige fra, når jeg får den ned omkring hofterne og bagdelen. Så er der nogle af dem, der har lidt svært ved det. Så er der dem, der i økonomiske trængte situationer. Og der er en del sager, der også handler, om at nogle finder sig i tingene, fordi det er at miste jobbet er uoverskueligt i deres virkelighed. Måske har de købt et hus sammen med deres mand, og de sidder lige til den økonomiske grænse og hvis hun mister jobbet, så ramler det. Så er der alle eleverne, som er unge på arbejdsmarked. De er uerfarne og kan ikke bare sige en læreplads op, fordi det er umuligt at finde en ny. De finder sig i rigtig meget. Det har vi set inden for frisørbranchen, der er nogle, der finder sig i ting, som de godt ved er forkert. Og de håber bare på at: “Nu skal vi lige have det overstået og så

finder jeg et godt job og så er min lykke gjort". Og der er svaret: Nej, det er den ikke. Fordi de sagde ja til det, så vil det aldrig blive bedre." (Interview med advokat Peter Breum) (Borchorst & Agustín 2017a, s. 97)

I dette uddrag af interviewet kommer Peter Breum ind på flere forskellige situationer, kvinder der bliver udsat for seksuel chikane, kan stå i. Her udtaler han at nogle af dem som bliver krænket er svage, men at det ikke er den overvejende grund til at man kan finde sig selv i en position hvor man bliver seksuelt krænket. Fx kan det være svært at sige fra for den krænkede fordi at chikanen stille og rolig går fra normal venlig omgang, til en mere og mere grænseoverskridende adfærd. Udover ligger påpeger han det faktum at den krænkede kan være bange for at miste sit job hvilket gør sig gældende ved seksuel tvang (MacKinnon). Her er der tale om "Quid pro quo" fordi den seksuelle chikane tvinger kvinden ind i et uløseligt dilemma: Acceptér den seksuelle chikane (mod sin vilje) og undgå straf, eller afvis den seksuelle chikane og forvent negative konsekvenser.

"Det er ikke nødvendigvis svage kvinder svage udsatte kvinder, nej det er det ikke ... Når man er en person, som gerne vil have magt, så er man også god til at udse sig forskellige grupper. Og lige nu er de etniske piger i stor fare, fordi de er dybt afhængige af deres medborgerskab eller statsborgerskab. Og hvis de ryger ud af arbejdspladsen, så kan de godt smutte hjem igen. Så de er dybt afhængige af det."

Interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK ()

I dette interview udtaler Jeanette Hahnemann, at de kvinder der bliver udsat for seksuel chikane, ikke nødvendigvis er svage kvinder. Men at det typisk er mændene der krænker som er gode til at udse sig kvinder der ikke er i en position hvor de kan sige nej, i frygt for at det kan have negative konsekvenser, hvilket de så udnytter.

6.3. Seksuel chikane som kultur

I dette afsnit vil vi komme ind på hvad kulturen og den generelle omgangstone har af indvirkning mht. risikoen for seksuel chikane på en arbejdsplads. Dette for at undersøge, hvilket grundlag det danner med henblik på seksuel chikane. Her benytter vi uddrag af fire

interviews (Borchorst & Agustín 2017a). Disse interviews er med henholdsvis Peter Breum, advokat, Jan Lorentzen, chefkonsulent, DI, Ilse Werrenrath, juridisk konsulent, 3F og Lars Alexander Borke, procesdirektør og advokat, Dansk Erhverv.

Ifølge den sociokulturelle model er seksuel chikane næsten uundgåeligt, da sexismen er et grundlag for kulturen. Dette sker også på baggrund af dannede normer, sprogbrug og stereotyper.

Tidligere beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen udtalte sig i en pressemeddelelse, 20. december 2018, i forbindelse med ny lov omkring større godtgørelse til ofre for seksuel chikane: (Beskæftigelsesministeriet 2018)

“Med lovforslaget sender vi et tydeligt signal om, at en fri omgangstone på arbejdspladsen aldrig kan undskylde seksuel chikane. Der har desværre været eksempler på, at man har henvist til en særlig omgangstone på arbejdspladsen for at bortforklare, at en ansat har været udsat for krænkende adfærd. Jeg vil derfor også på det kraftigste opfordre arbejdsgivere til at se kritisk på den kultur, der er på arbejdspladsen. Hvis den på nogen måde kan virke krænkende, er det en ledelsesopgave at gribe ind” Troels Lund Poulsen, 20. december 2018

Her er fokus på hvordan den frie omgangstone på arbejdspladsen aldrig kan undskylde seksuel chikane og dermed negligere den krænkede oplevelse af situationen. Derfor skal der ses kritisk på kulturen på arbejdspladser generelt og at det er lederens ansvar.

Nedenfor vil vi benytte forskellige interviews (Borchorst & Agustín 2017a). Fælles for disse er det gennemgående tema som omhandler omgangstonen på en arbejdsplads, i forhold til seksuel chikane.

“Hvis man siger, at enhver lille bemærkning, der kan have en eller anden form for seksuel undertone, måske på et banalt plan, skal sanktioneres og kriminaliseres, så skaber man en arbejdsplads, som er umulig at have med at gøre. Og der har man sagt, at der må være en eller anden form for undergrænse. ... For mig at se er det ikke rigtigt, fordi hele princippet i ligestillingsloven er jo, at alle skal have lige adgang til arbejdsmarkedet. Hvis en omgangsform er med til at holde nogle

væk fra arbejdspladsen, så har man ikke levet op til ligebehandlingslovens principper om, at alle skal have lige adgang til arbejdspladsen. ... Hvis en på arbejdspladsen ikke kan lide den her omgangsform, så må man stoppe den. Så må arbejdsgiveren skride ind og sige: "Så må vi finde en anden måde at være på."

(Interview med advokat Peter Breum, 22.06.2016) (s. 126)

Peter Breum mener at hvis enhver lille bemærkning, som kan have et snert af seksuelle undertoner, bliver kriminaliseret skaber man en arbejdsplads som er umulig at have med at gøre. Samtidig påpeger han dog også at hvis én person ikke bryder sig om omgangstonen er arbejdsgiveren forpligtet til at skride ind, da ligebehandlingsloven derfor ikke er blevet overholdt, grundet at omgangstonen kan holde en eller flere væk fra arbejdspladsen.

"Der kan være store kulturelle forskelle fra arbejdsplads til arbejdsplads, men selv på arbejdspladser med en løssluppen tone skal man selvfølgelig ... respektere det, hvis nogen føler tonen krænkende eller generende. Så må man tage dialogen om det og få formuleret en politik, hvor alle synes, det er rart at være. Nogle steder kan det være comme il faut at have en kalender hængende på væggen med letpåklædte damer, og andre steder er det ikke. Og det kan også godt være, at det er okay ét sted, og så kommer der en nyansat, som synes, at det er lidt for lummert, og så må man tage dialogen igen. Så det er ikke sådan, at man kan have en politik på området, som bare er eviggyldig. Man må med jævne mellemrum tage den op til dialog og sige: "Hvordan skal vores psykiske arbejdsmiljø se ud? Hvor går grænserne, og hvordan skal vi kommunikere disse?", så man hele tiden holder dialogen kørende. Men man skal også være opmærksom på, at særligt nyansatte og måske i særdeleshed også unge kan have vanskeligt ved at gå ind og kommunikere, at der er nogle grænser, som er overskredet. De synes simpelthen, at det kan være vanskeligt at fortælle, hvad de som nyansat eller ung synes om nogle forhold på arbejdspladsen." (Interview med chefkonsulent Jan Lorentzen,

DI, 22.08.2016) (s. 126)

Jan Lorentzen udtaler at man skal respektere hvis en person ikke bryder sig om den aktuelle omgangstone på en arbejdsplads og at man i så fald er nødsaget til at lave en politik, som skal evalueres løbende. Her påpeger han også at det specielt kan være svært for unge og nyansatte at være ærlige omkring at deres grænser bliver overtrådt samt dét at man kommer ind på en arbejdsplads hvor tonen i forvejen er sat.

Traditionelt i de ældre sager, så er der blevet lagt vægt på [omgangstonen], altså at der var en vis skurvognstone i branchen, som folk måtte finde sig i. Men i stigende grad har domstolene anerkendt, at der er nogle rettigheder som følge af EU-lovgivningen, som er blevet implementeret i dansk ret. Der er grænser for, hvad den enkelte skal finde sig i i arbejdslivet, og det kan man ikke længere feje væk med at sige, at "sådan er jargonen i skurvognen", eller "sådan er lugten i bageriet". Så der er nogle grænser for eksempel en skurvogn med ni mænd, og så er der én kvinde, som er ansat på området, som skal sidde og se på nøgenbilleder af kvinder i alle mulige positioner af forskellig art inde i den skurvogn. Det skal hun ikke! Der må man sige, selv om et flertal ønsker at kigge på de billeder og have væggene plastret til med dem, så har hun altså en ret til at slippe for det. (Interview med juridisk konsulent Ilse Werrenrath, 3F, 28.06.2016) (s. 126)

Ilse Werrenrath påpeger at i sager, om seksuel chikane på arbejdspladsen, af ældre dato går det igen at man som medarbejder har måtte finde sig i omgangstonen, men at domstolene senere hen, hun udtaler "*Der er grænser for, hvad den enkelte skal finde sig i i arbejdslivet, og det kan man ikke længere feje væk med at sige, at sådan er jargonen i skurvognen eller sådan er lugten i bageriet.*". Derudover siger hun også at det ikke er flertallet som har retten til at bestemme, om omgangsformen på en arbejdsplads er acceptabel.

"Jeg tror stadigvæk, man kan finde arbejdspladser i Danmark, hvor der er en kultur, som kan være med til, at der opstår sådan nogle sager. Og det er selvfølgelig rigtig skidt, hvis der findes arbejdsgivere, der ikke forstår at håndtere det her, men det er måske dem under vores radar. Det er måske enkeltmandsvirksomheder, mindre små virksomheder, hvor den daglige leder, chef eller ejerne fuldstændig sætter dagsordenen, og hvor der så kan opstå en kultur og en accept af: "Jamen, sådan taler vi bare til hinanden", og "sådan gør vi bare", og "hoho, hvor er det sjovt". (Interview med procesdirektør og advokat Lars Alexander Borke, Dansk Erhverv, 20.09.2016) (s. 126)

Procesdirektør og advokat, Dansk Erhverv, Lars Alexander Borke mener at der nok stadig er arbejdspladsen hvor at kulturen og omgangstonen ligger til grund for episoder med seksuel chikane samt at det er direkte accepteret med begrundelsen at "*jamen, sådan taler vi bare til hinanden*".

Fælles for interviewene er at de alle er af den holdning at, kulturen og omgangstonen på arbejdspladsen, er medvirkende til og kan have noget at skulle sige i forhold til forekomsten samt graden af accept af seksuel chikane.

6.4. Seksuel chikane som magtform

I dette afsnit vil vi analysere hvordan seksuel chikane kan blive brugt som en decideret magtform på en arbejdsplads. Dette vil vi gøre ved hjælp af teori fra MacKinnon, den sociokulturelle model og den organisatoriske model. Vi vil også inddrage et interview med chefpsykolog Anders Korsgaard Christensen, Leder af Krisepsykologisk Klinik ved Rigshospitalet (Borchorst & Agustín 2017a).

Når man taler om seksuel chikane og magt, på arbejdspladsen, er det typisk en chikane som bliver udøvet af en højere rangerende medarbejder eller leder mod en lavt rangeret medarbejder. Når MacKinnon taler om seksuel chikane som magtform, bruger hun begrebet “Quid pro quo”, altså noget for noget. Med dette refererer hun til situationer hvor at krænkeren bruger sin givne position eller stilling på arbejdspladsen til at presse den krænkede (MacKinnon). Dette ved at udnytte situationen på en måde som gør at den krænkede må finde sig i den seksuelle chikane, for fx at opnå en ønsket forfremmelse eller undgå at komme i en situation hvor hun bliver fyret eller det på anden vis går ud over hendes arbejdsliv. Her er det relevant at kigge på Fitzgeralds tredeling, med fokus på seksuel tvang. Her hævder hun nemlig at hvis man er afvisende, når en prøver at udøve seksuel tvang, risikerer man at det kan have negative konsekvenser for ens arbejdsliv (Fitzgerald). Derfor ville det være tydeligt at det var en situation hvor at det ville være “noget for noget” og dermed udnytter krænkeren til magt over for den krænkede. Her kan vi også bruge Fitzgeralds begreb seksuel tvang, da en afvisning af seksuel tvang kan have negative konsekvenser for ens arbejdsliv.

Når man kigger på den sociokulturelle model siges der at seksuel chikane kan fortolkes som et misbrug af almindelig magt i et mandsdomineret samfund, med den begrundelse at mænd og kvinder bliver socialiseret på vidt forskellige måder. Derfor ses seksuel chikane som næsten uundgåelig, da denne forskel blandt kønnene danner grundlag for kulturen. Denne påstand understøtter de organisatoriske teorier da grunden til at der opstår seksuel chikane her forklares med kønsrelationer samt at der er en stor magt-ulighed mellem kønnene. Her vender vi tilbage til påstanden om at det er magtfulde mennesker som udøver seksuel chikane mod ikke lige så magtfulde mennesker (Reinicke 2018). Ifølge MacKinnon vil kvinden næsten

altid være taberen i disse situationer. Ja til chikane vil forstærke den eksisterende magtfuldhed, da mandens sexchikane lykkes. Nej til chikane forstærker ligeså den eksisterende magtfuldhed da kvindens karriere potentielt vil svækkes.

I dette interview forklarer chefpsykolog Anders Christensen om den magtrelation som opstår i situationer hvor at det er en chef eller leder der krænker en underordnet seksuelt.

“Det er jo, skal vi sige, bøddel-offerproblematikken, som vi taler om inden for psykologien. Alt- så det er jo sådan en person, der er grænsesøgende, og ... der er også en magtrelation, typisk er det jo meget ofte chef-ansat, så der udspiller sig også en magtrelation der i det forhold. ..., og der er indimellem det mønster i det, at mennesker, når de først oplever, at de kan overskride grænser, så bliver de ved og går yderligere ud af tangenten hos offeret og kan ikke sætte en stopper for det. ... Det er jo en person, der ikke evner at stoppe, selvom han får signaler om, at det ikke er i orden. Og det er jo sådan et gidseltagerforhold, hvor man belønner lidt og straffer lidt og prøver måske at antyde, at du vil få visse fordele af at føje mig i det her magtspil i din ansættelse. Det er virkelig et magtspil. Det er i den forstand ikke et seksuelt spil som sådan. Det er jo ikke sex, de går efter, det er mere et magtspil.” (Interview med chefpsykolog Anders Korsgaard Christensen, Leder af Krisepsykologisk Klinik ved Rigshospitalet, 08.07.2016) (s. 103)

Her tydeliggør han det psykologiske aspekt i når seksuel chikane bliver brugt som magtform. Han lægger vægt på at chikanens formål ikke er sex, men derimod udelukkende at udøve magt og dominere offeret. MacKinnon mener at der generelt er en ulighed af magt mellem kønnene og at denne magtfuldhed muliggør undertrykkende adfærd fra den mandlige styrkeposition mod kvinder. Hvilket ifølge dem begge kan føre til at der opstår seksuel chikane. Ifølge den sociokulturelle model kan seksuel chikane fortolkes som et misbrug af almindelig magt i et mandsdomineret samfund. Her har den organisatoriske teori også fokus på at magt, status og position har indvirkning på den seksuelle chikane, at personer uden magt, kan have tendens til at acceptere den adfærd, som magtfulde personer udsætter dem for. Her er det tydeligt at det kommer til udtryk i form af udnyttelse af hierarkiske relationer, hvilket også tydeliggøres i interviewet ved at udtale sig om at i magtspillet er tydeligt at det er “noget for noget” og der evt. også kan direkte være hentydet til at den krænkede kan opnå goder ved at føje krænkeren og tilfredsstille krænkeren i magtspillet.

6.5. At sige fra over for seksuel chikane

Med nedenstående afsnit ønsker vi at belyse den problematik, der kan være omkring det at sige fra over for seksuel chikane. Der er ingen tvivl om at det ville gøre det meget nemmere for mange personer, hvis man blot kunne sige fra, hvis man blev udsat for krænkelser, men af mange forskellige årsager, der er værd at nævne, kan det være rigtig svært at gøre præcis dét. Vi har valgt at inddrage interviews (Borchorst & Agustín 2017a). På den måde vil disse udtalelser bruges til at eksemplificere nogle af de bekymringer og konsekvenser, der kan være i forbindelse med at sige fra over for seksuel chikane.

Der kan være flere årsager til hvorfor det kan svært at sige fra, når der er tale om seksuel chikane. Da seksuel chikane ofte bliver udøvet af højere rangerende kolleger eller ledere mod lavt rangeret medarbejder, kan det være svært at sige fra i og med at krænkeren er en overordnet. Krænkeren kan derfor bruge sin magt til at presse den krænkede, fordi den krænkede forventer/ønsker at opnå en ønsket forfremmelse eller måske er bange for at blive fyret eller lign.

Her har vi et uddrag fra et interview (Borchorst & Agustín 2017a), hvor advokat Peter Breum kommer ind på en af grundene til, hvorfor det evt. kunne være svært at sige fra, hvis en kvinde i pågældende situation blev udsat for seksuel chikane på sin arbejdsplads.

“Så er der dem, der i økonomiske trængte situationer. Og der er en del sager, der også handler om, at nogle finder sig i tingene, fordi det at miste jobbet er helt uoverskueligt i deres virkelighed. Måske har de købt et hus sammen med deres mand og de sidder lige til den økonomiske grænse og hvis hun mister arbejdet, så ramler de”. (Advokat Peter Breum, 2016)

Her kommer MacKinnons teori om quid pro quo helt tydeligt til udtryk, idét en frygt for konsekvensen at miste jobbet, overtrumfer det faktum at den der udsættes for chikane, finder situationen ubehagelig. Dermed tvinges den krænkede til at stiltiende at acceptere den chikane hun bliver udsat for, udelukkende for at undgå eventuelle negative konsekvenser som kan forekomme ved at sige fra.

Der er forskellige holdninger og meninger til hvorvidt, det er vigtigt i sagen om seksuel chikane om man har sagt fra eller ej i situationen samt hvad det skal have af betydningen hvis man ikke siger fra med det samme idét man bliver udsat for chikane. Her har vi to uddrag fra interviews hvor advokat Tine Benedikte Skyum og faglig chef Pernille Meden kommer med to forskellige holdninger til hvorvidt om det er vigtigt at sige fra idet man bliver udsat for den seksuelle chikane.

“Det er vigtigt, at man siger fra, hvis der er noget, man ikke kan acceptere, og man ikke kan acceptere tonen. Jeg synes, at sagen stiller sig forskelligt afhængigt af, om den person, der føler sig krænket og rejser en sag, har forsøgt at sige fra og gøre opmærksom på det eller ikke har sagt noget som helst, og så to år efter man er stoppet eksempelvis i en uddannelse, så kommer man tilbage og rejser et krav. ... Det indgår jo i definitionen, at det er noget, der er uønsket, og så må man jo også gøre opmærksom på det, hvis man føler sig udsat for noget, man ikke ønsker at blive sat udsat for.” (Interview med advokat Tine Benedikte Skyum, DA) (s.

117)

Tine Benedikte Skyum mener at det vigtigt at sige fra hvis man ikke accepterer tonen. Her påpeger hun at man ikke kan tillade sig at komme efter noget tid og mene man er blevet krænket, men at man skal sige som man oplever den uønskede chikane. Dette kan fra i samme øjeblik at chikanen finder sted, da det jo er karakteriseret som uønsket. Altså er det ens eget ansvar at sige fra og stoppe den seksuelle chikane og forhindre den i at ske.

Hvis man som kvinde ikke siger fra i nuet, kan det ifølge den sociokulturelle model forklares med at kvinder normalt bliver socialiseret til at være mere passivt accepterende, overfor den situation hun bliver udsat for. Skyum forklarer man skal reagere øjeblikkeligt og ikke vente, men her er problemet, som MacKinnon også hævder, at kvinder typisk ikke siger noget og uden at sige noget accepterer betingelserne for den situation hun står i.

I det efterfølgende interview bliver vi præsenteret andet syn på, det at sige fra i situationen.

“Jeg synes ikke, det er særlig vigtigt, at man har sagt fra. Det lægges der heller ikke nødvendigvis særlig meget vægt på, fordi det er den krænkedes opfattelse af situationen, der er den afgørende. Og mange gange er man jo ikke i en situation, hvor man kan sige fra. Man ved ikke, hvad man skal gøre af sig selv. Hvis du nu

*var en stærk person, så ville du kunne sige: "Hold din kæft" eller "hold grabberne væk" eller et eller andet. Jeg tror, du ville sige fra. Men det gør de jo ikke."
(Interview med faglig chef Pernille Meden, Serviceforbundet, 04.07.2016)*

I dette uddrag er Pernille Medens vigtigste pointe at man ikke nødvendigvis behøver at sige fra i situationen, for at det kan karakteriseres som seksuel chikane. Med den begrundelse at det er den krænkedes oplevelse af situationen er det vigtigste. Dette pga. at mange som står i en situation hvor man bliver krænket, ikke føler at de kan sige fra da det er en ubehagelig situation man bliver sat i, mod ens vilje. Hun påpeger at det ikke er alle som er stærke nok til tydeligt at sige fra.

6.6. Konsekvenser

I dette afsnit vil vi forklare nogle af de konsekvenser, der kan være ved seksuel chikane. Herunder omhandler det både konsekvenser for den person der bliver udsat for chikane, i flere aspekter, psykisk, socialt og økonomisk. Dette gøres på baggrund af flere undersøgelser, der er lavet med henblik på at vise og måle effekten af den seksuelle chikane og dermed fremvise hvilke konsekvenser, det kan have for de krænkede. Samtidig har vi en række fagpersoner, der gennem interviews (Borchorst & Agustín 2017a) fortæller om helt præcis hvilke konsekvenser det kan have for dem der udsættes for det samt en række interviews, lavet af HK, med personer der selv har oplevet at blive udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen.

Særligt for seksuel chikane på arbejdspladsen, forårsaget af kollegaer og ledere er at dette har langt større konsekvenser for den der udsættes for det. Hvor det med seksuel chikane fra kunder eller patienter kan være nemmere at tale med både kollegaer og ledere på arbejdspladsen, så kan den seksuelle chikane, hvor den der udøver chikane er en leder eller kollega, kan være rigtig svær at tale med andre på arbejdspladsen om (Arbejds miljø i Danmark).

"Her er det enormt vigtigt med ens kollegarelationer, så man altid har nogle at sige det til, når man synes, ens grænser er blevet overskredet. For det er hele tiden

en balance mellem at være lidt humoristisk omkring det og samtidig taget det alvorligt.” (Eva, HK)

Ydermere kan det få konkrete konsekvenser for den der udsættes for chikane, idét der på en arbejdsplads mellem den udsatte vil være en form for afhængighedsforhold i forhold til den daglige arbejdsdag til både kolleger og ledere (Holt 2018). Dette kan blandt andet være noget af det, der medvirker til at helt op imod hver tiende af personer, der har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen, siger deres job op. (Müller 2019)

”I dag kan jeg slet ikke forstå, at jeg ikke sagde noget. Hvis jeg var gået til den anden chef, havde han helt sikkert taget affære. Men jeg syntes, det var så pinligt, så jeg snakkede ikke med nogen om det. Ikke engang min bedste veninde. Jeg fortsatte også min elevtid ud og lidt til. Men til sidst sagde jeg op, fordi jeg ikke kunne holde det ud mere.” (Beate, HK)

I interviewet ovenover forklarer Beate, hvordan det kan være hun ikke går til en anden chef på arbejdspladsen, da hendes primære chef har udsat hende for seksuel chikane. Dette fordi hun synes det er en pinlig situation at stå i. I mange sager ser man at et offer for seksuel chikane føler sig flov og at det måske er deres egen skyld, at de er havnet i denne situation, hvilket gør at de ikke taler med andre om hvor svært de har det med det (Borchorst & Agustín 2017a, s. 111).

Samtidig fortæller Beate i interviewet at hun ender med at sige op, fordi det bliver for hårdt for hende, samtidig med at hun ikke har fået oplevelsen bearbejdet, ved at tale om den. At tale om det kan uden tvivl hjælpe, men det er ikke nødvendigvis det der fikser hele problemet:

“Man betaler en pris, når man bliver udsat for sådan nogle ting. I forhold til den første episode har jeg fået psykologhjælp betalt af virksomheden. Jeg følte mig såret og ramt, og jeg havde i lang tid svært ved, at min kæreste skulle komme for tæt på eller se mig nøgen.” (Janni, HK)

Til trods for at Janni her har fået psykologhjælp, for at bearbejde sin oplevelse, så er det tydeligt at det stadig sidder i én og har konsekvenser på længere sigt. Dette kan både være psykiske problemer såsom at man får svært ved at kunne sove, mister sexlyst og udvikler forbi for at komme på arbejdspladsen (Borchorst & Agustín 2017a, s. 88).

Ifølge en undersøgelse af NFA i samarbejde med Københavns Universitet, har ansatte som har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen, betydeligt mere sygefravær end kolleger, der ikke har været udsat for seksuel chikane. Dette kan betyde at der er et øget langtidssygefravær (defineres her som fravær på over 30 dage), hvilket ifølge undersøgelsen er 60 pct. højere end for personer, der ikke har været udsat for seksuel krænkelse (Larsen, 2017).

Samtidig kan dét at være i så følelsesmæssig ubalance og konstant have følelsen af angst, betyde at det får en række fysiske konsekvenser for kroppen. Dette kan for eksempel være mavepine, hovedpine og koncentrationsbesvær. En grund til dette kan at man forsøger at undertrykke og glemme oplevelsen, hvilket kan være meget svært og tage lang tid, hvilket blot betyder at konsekvenserne kan forværres:

“Vi ved, at langvarig belastning kan give hjertebanken, det kan give konstant hovedpine, det kan også gøre ens immunsystem svagere. Det kan påvirke forholdet til andre mennesker og ens tiltro til, at andre mennesker kan hjælpe en. Det påvirker ens lyst til at se andre, så man isolerer sig. Så det giver en belastning på nærmest det hele.” (Interview med psykolog Libby Tata Arcel) (s. 88)

Som psykolog Libby Arcel fortæller her, kan det at blive udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen have konsekvenser for rigtig mange andre ting i ens liv, end blot de dele der er direkte forbundet med ens arbejdsliv. Som nævnt ses det at mange trækker sig ind i sig selv og isolerer sig fra andre mennesker. Dermed kan det have rigtig store konsekvenser for ens familieliv, ved at man trækker sig væk fra familien. Det manifesterer sig blandt andet i at der er rigtig stor skilsmisserate efter kvinder har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen:

“Så vil manden og familien gerne have familielivet til at fortsætte og i gang igen, for nu er det jo overstået. Der er mange, der ikke kan de der ting. Og derfor er der mange parforhold, der går i stykker bagefter. Så de mister flere ting. De mister

arbejdet og deres indtægt. Hvis man så også mister den familiestruktur, man har været i, så er det altså en meget stor pris, de betaler.” (Interview med advokat Peter Breum) (s. 88)

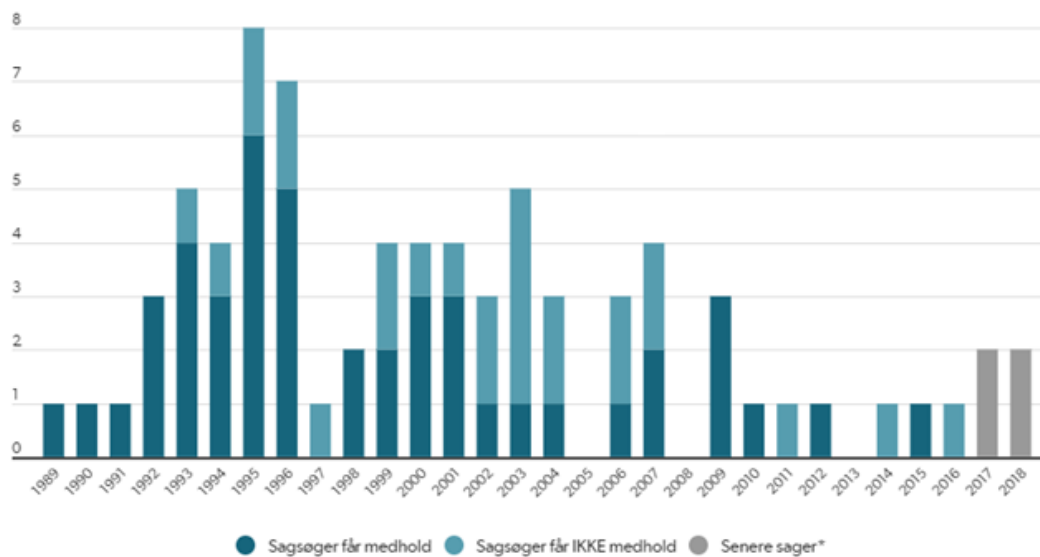
Blandt konsekvenser er det værd at nævne, at der som positivt for den der bliver udsat for seksuel chikane, kan føre til en retssag og man derved kan få en form for følelse af retfærdighed. Samtidig med at det være skamfuldt for den der er offeret, så ser man desværre også at rigtig mange af sagerne aldrig når til retssalen

(https://fagbladet3f.dk/artikel/erstatning-sexchikane-har-staaet-stille-i-25-aaar?fbclid=IwAR0kq2jMacBY4Mx756oXq6P3eqEW7uoHN7x4Udk_oelEBEJEIrh045p3wvc)

) I gennemsnit er det kun 2-3 sager årligt siden 1989:

Ganske få sager om seksuel chikane når retssalene. I gennemsnit har der været 2-3 sager om året fra 1989-2018.

Antal sager om seksuel chikane ved by- og landsret



Kilde: Seksuel chikane på arbejdspladsen (Aalborg Universitet)

*DR har opdateret tallene for 2017-2018 ved at søge efter sexchikane og seksuel chikane i Arbejdsrettsportalen og har fundet fire sager i alt, som er behandlet enten i nævn eller ved domstol.

Dette kan blandt andet forklares ved, at hele situationen ved at være udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen, kan have store psykiske konsekvenser og dermed dræner den udsatte for energi til at kunne håndtere at skulle igennem en retssag.

Samtidig bliver et stort antal sager forligt (Borchorst & Agustín 2017a, s. 83), hvilket betyder at de ikke kommer for retten:

“Vi forliger rigtig mange sager. Og vi forliger udelukkende, fordi det er i vores interesse, fordi vores medlemmer ikke ønsker at blive kendt hverken i nærsamfundet eller andre steder i forhold til, hvad de har været udsat for. Vi forliger rigtig mange sager. [De forligte sager] er grovere end dem, der ryger ud i retssystemet.” (Interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK) (s. 83)

“Mit indtryk er helt klart, at de sager, vi ser i retspraksis, det er ikke de meget lave, men det er ligesom en midtergruppe. Vi ser faktisk heller ikke de rigtig slemme krænkelse, for de bliver forligt. ... Der er ingen tvivl om, at en [meget grov] sag vil aldrig komme for domstolen, fordi det er så groft, så det vil arbejdsgiver aldrig tillade.” (Interview med faglig juridisk konsulent Mina Bernardini, HK) (s. 83)

Dette er derfor også med til at skævvride de resultater der findes for målinger af seksuel chikane. Ydermere kan et forlig betyde at offeret ikke må tale med andre om sin situation, hvis forliget netop omhandler at virksomheden ikke vil tillade at informationer om selve den seksuelle chikane kommer ud.

Dermed at vi igen tilbage til at den der udsættes for seksuel chikane, får sværere ved at bearbejde sin oplevelse, ved at føle at man skal holde på en hemmelighed, hvilket i længden kan have mange af de samme negative konsekvenser som seksuel chikane generelt kan på længere sigt.

6.7. The Everyday Sexism Project

I det kommende afsnit vil der blive introduceret en række oplevelser fra The Everyday Sexism Project, der blev etableret i 2012, med det formål, at være et forum, hvor piger og kvinder har delt deres oplevelser og beretninger om hverdagssexisme. Det betyder dog ikke, at andre køn ikke kan opleve diskrimination, men det interessante er, at sætte det i forhold til arbejdsmiljøet som accepterer forekomsten af chikane og den generelle etik som præger organisation (den organisatoriske model). The Everyday Sexism består af 25 internationale sider, men vi har valgt kun at tage udgangspunkt i den danske side der blev oprettet tilbage i 2013, da vores fokus er på seksuel chikane i Danmark. Vi har valgt at tage udgangspunkt i oplevelser der befinder sig på arbejdspladsen, for at analyserer dem og finde frem til de forskellige opfattelser.

Den første beskrivelse kommer i forbindelse med hvordan man definerer seksuelle krænkelser. Nogle gange tænker man ikke over, hvor grænsen egentlig går, indtil man selv oplever det, og begynder at reflekterer over hændelsen.

“[...] Og så var der en af cheferne – i et andet kontor end mit – som havde kone og børn men som var en “charmør”... Til en julefrokost var han meget indladende og komplimenterede mig overdrevet og lagde op til, at vi skulle gå lidt afsides. I stedet for at konfrontere ham tænkte jeg, at det var bedre at jeg bare forsvandt, [...]Jeg var nervøs for, at det ikke ville blive sjovt at skulle arbejde sammen med ham, hvis jeg afviste ham direkte.”

Der er en del, som vælger at tie om situationen i stedet for at gøre noget ved det. Dette kan skyldes, at man er bange for at stå frem som den eneste, selvom der er andre der har oplevet samme adfærd. Der kan være mange ting, der ligger til grund for at man flygter fra situationen og dermed ikke konfronterer chikanøren. Her er ingen direkte seksuel tvang, blot uønsket seksuel opmærksomhed, men alligevel har kvinden i udtalelsen en frygt for at det vil påvirke den daglige arbejdsgang, hvis den seksuelle chikane afvises. Dermed ligger sager som denne midt imellem de forskellige definitioner af seksuel chikane af MacKinnon. Det er altså hverken direkte Quid pro quo, men det er heller ikke udelukkende fjendtligt arbejdsmiljø. Den manglende klare definition, som er noget der ofte kan ses i situationer, som her med en julefrokost på arbejdspladsen, hvor en leder måske får lidt for meget at drikke og dermed bliver ekstra kærlig, hvilket er uønsket af den anden part, kan gøre det hele meget svært. Man ønsker netop ikke at sige fra af frygt for at det skal få direkte konsekvenser, samtidig med at det måske ikke er noget der sker på daglig basis, hvilket skaber en form for gråzone for den chikanerede. Dermed ønsker man måske ikke sige noget til andre kolleger, af frygt for at fremstå som den snerpede medarbejder.

“På min arbejdsplads er der blevet indført et nyt tiltag, der skal få rygere til at smide deres skodder i såkaldte “stemmebokse” i stedet for på jorden. Tanken er sådan set rigtig fin, hvis det ikke lige var fordi at man kan stemme på enten 1. Blondiner eller 2. Brunetter. Der er tale om en forholdsvis stor arbejdsplads med over 350 medarbejdere, hvor fordelingen af køn er cirka 50/50. Det er også

almindeligt at der bliver lavet top-10-lister med de lækreste piger[...], og hvert år bliver der kåret "årets hoe". Ledelsen, der består hovedsageligt af mænd, er fuldkommen bevidste om dette, men er totalt passive og medvirker i nogle situationer til ovenstående."

Ovenstående oplevelse markerer, at hos nogle mænd der er i en større fællesskab, hersker en forestilling om, at de har retten til at kommentere og føle sig pligtige til at dømme kvinden på en udfordrende måde. Det kan være svært at træde frem og sige sin mening om situationen, især når ledelsen der hovedsageligt består af mænd, er gjort opmærksom på situationen, men alligevel forholder sig passivt til emnet, og i nogle tilfælde er medvirkende. Men kan i forlængelse hævde kvinderne bliver kønschikaneret (Fitzgerald et. al. 1995) i forbindelse med deres valg af blondiner og brunetter. Her bliver altså kommet med nedværdigende bemærkninger omkring deres køn og især fordi de er kvinder. Derudover bliver de fremstået som objekter frem for mennesker, når de bliver nomineret til "årets hoe". Dette opfattes som en nedværdigelse for kvinden og dermed bliver de udstillet. Nogle mænd, føler blot at de smigrer vedkommende når de kommenterer på deres udseende, men i langt de fleste tilfælde opfatter kvinder det ikke som en kompliment, men nærmer som en fornærmelse. Dette bidrager til sammen til at der bliver skabt et fjendtligt arbejdsmiljø, hvilket kan have negative konsekvenser for ansatte, selvom de ikke bliver direkte seksuel chikaneret. Samtidig kan den sociokulturelle model bruges her, som forklaring på hvordan kønschikanen opstår som følge af den mandlige dominans, der både hersker på arbejdspladsen samt i samfundet generelt.

"Så var der ham min kollega fra et andet kontor som altid skulle snakke om sex. Jeg tog det ikke så alvorligt, men skældte ham flere gange ud, når han begyndte at udspørge mig til mit sexliv, når vi holdt møder kun os to. Sagde at nu skulle han altså holde sig til emnet. Jeg husker også engang, hvor han til et møde med mig og en anden kvindelig kollega absolut skulle fortælle om, at han samme morgen havde siddet i toget og set en kvinde overfor ham, som helt klart gerne ville have sex med ham, fordi hun klædte ham af med øjnene. [...]"

På det ovenstående del, er det vigtigt at slå fast, hvor grænsen går hen. Man kan på en måde sige at der mangler et sprog eller adfærd, omkring hvor grænsen skal gå, og hvordan man

udtrykker sine tanker. Chikanøren burde have vidst hvornår, vedkommendes samtale var uacceptabelt og uønsket. I dette tilfælde er der tale om den anden form for tredelingen, netop uønsket seksuel opmærksom (Fitzgerald et. al. 1995). Den chikanerede her fortæller kollegaen hvordan hun ikke ønsker at være en del af denne samtale, hvilket tydeligt bliver ignoreret. Kollegaen fortsætter blot sin chikane senere, hvilket viser et ubehageligt arbejdsmiljø for både den chikanerede samt den anden kvindelige kollega, der også til mødet bliver en del af det.

“Jeg har også prøvet at være til møde med en mandlig kunde på reklamebureau, der efterfølgende skrev beskeder på LinkedIn om, at jeg var meget smuk og om han måtte invitere mig på frokost. Det fik mig til at føle mig helt vildt utilpas, for han var jo en vigtig kunde for bureauet, jeg var på, men jeg havde lyst til at skrive, at han ikke skulle skrive igen. Et års tid senere skrev han igen og kommenterede på et nyt profilbillede, jeg havde fået på LinkedIn også, og jeg fik samme ubehag, men kunne stadig ikke sige noget til nogen af frygt for, at bureauet skulle miste kunden pga. mig.”

Ovenstående hændelse viser modsat den tidligere, at den kan have negative konsekvenser for ens arbejdsliv (Fitzgerald et. al. 1995), altså seksuel tvang. Den chikanerede er bange for at sige fra, i frygt om at bureauet vil miste den vigtige kunde. Her bliver den ansatte mentalt påvirket af situationen, fordi hun ikke kan sige fra. Frygten for at få skylden for ikke at gjort et godt stykke arbejde, vil hænge sig på hende, og hvad nu hvad hvis hun bliver fyret efterfølgende? Denne form for bekymring for at miste jobbet, er et gennemgående træk i mange sager.

I The Everyday Sexism Project forklarer flere krænkede at de er bange for at blive fyret fra arbejdet, eller have en dårlig indflydelse på arbejdspladsen, hvis de råber højt om problemet. I de flere af de analyserede sager, har man set, at en konfrontation med at der er et problem, kan føre til sanktioner, som f.eks. fratagelse arbejdsopgaver eller en ændret adfærd fra ledernes side, der i sidste ende går ud over den daglige arbejdsdag.

6.8. Hvilke tiltag?

Nedenfor ønsker vi at tage stilling til og analysere nogle af de tiltag, der allerede nu er sket, med #MeToo-bevægelsen som katalysator. Vi vil sammenligne de forskellige tiltag, med henblik på at senere bruge dem i vores diskussion til at vurdere, hvorvidt #MeToo har haft en betydning for udviklingen i seksuel chikane i erhvervslivet samt diskutere hvilke tiltag, der ville kunne have bedst effekt for at undgå seksuel chikane.

Som følge af #MeToo-bevægelsen, foreslog daværende beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen, at der skulle laves en ændring i ligebehandlingsloven. Dette lovforslag blev fremsat på baggrund af et ønske om at få seksuel chikane skrevet direkte ind i loven. Lovforslaget blev fremsat d. d. 13. november 2018 og kom d. 20. december 2018 til afstemning i folketinget, hvor det blev vedtaget enstemmigt på tværs af samtlige partier (Beskæftigelsesministeriet 2018; bilag 7).

Dermed trådte den nye lovændring i kraft pr. 1. januar 2019. På den måde havde #MeToo direkte indvirkning på at godtgørelse for seksuel chikane blev hævet med en tredjedel. Før ændringen var denne i gennemsnit på 24.000 kr., hvilket ikke har ændret sig siden 1990'erne. Dette betyder at godtgørelsen ikke engang har fulgt den normale prisregulering i 30 år. Hvis godtgørelsesbeløbet derimod havde fuldt prisudviklingen i samfundet, skulle den i dag have ligget på 40.000 kr. (Østergaard & Junker 2017).

Både HK og Finansforbundet, som fagforeninger og arbejdsmarkedets parter i samarbejde med Arbejdstilsynet har lavet nogle tiltag til håndtering og forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen.

Første råd de alle nævner er, at det er vigtigt at signalere at seksuel chikane er uacceptabelt. Dette kan både betragtes som et råd til medarbejderne på arbejdspladsen, idét at det er vigtigt at sige fra, hvis man oplever situationer, der føles seksuel krænkende.

Samtidig er det vigtigt for arbejdspladsen at de også signalerer at seksuel chikane ikke accepteres, ved at sikre sig at alle medarbejder kender til deres handlemuligheder og ved med sikkerhed, at de har ledelsen på arbejdspladsen opbakning, såfremt de skulle opleve seksuel chikane. Samtidig mener de at ved at have en fælles front fra arbejdspladsen, vil det have en forebyggende effekt:

“Klare signaler fra ledelsen om, at seksuel chikane er uacceptabelt, vil have en forebyggende effekt og gøre det mere legitimt at henvende sig til sin leder eller medarbejderrepræsentant, hvis man oplever seksuel chikane.” (Finansforbundet)

HK lægger desuden stor vægt på at det er vigtigt at man ikke lægger skylden på sig selv, hvis man har været udsat for seksuel chikane:

“Du skal ikke spørge dig selv: Er jeg bare sippet? Dine grænser er dine grænser, og du har ret til, at de bliver respekteret.” (HK)

I forlængelse af dette forslag, er de alle enige om at man som arbejdsplads skal have klare retningslinjer. Det er vigtigt at nævne at der ikke er én rigtig måde til at udforme disse specifikke retningslinjer, men at det er noget der skal tages stilling til ude på de forskellige arbejdspladser. Fælles er de om at mene, at det er vigtigt at de klare retningslinjer på arbejdspladsen, der betyder at man centralt har besluttet hvordan man skal takle situationer med seksuel chikane og at alle på arbejdspladsen er informerede:

*“Sørg for, at alle på arbejdspladsen ved, hvad de skal gøre, hvis de mener, der foregår chikane, her- under hvem de skal gå til, og hvad den videre proces er.”
(Arbejdstilsynet, bilag)*

HK råder desuden at man på arbejdspladsen sørger for at ledelsen og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne er uddannede til at specifikt kunne håndtere seksuel chikane. Finansforbundet lægger desuden dette ansvar specifikt på ledelsen, for at sørge for at retningslinjerne desuden kan gøres til et fast punkt i medarbejdersamtaler eller lignende.

Som helt konkret værktøj har Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter udviklet dialogkort, til brug på arbejdspladsen med henblik på at skabe en løbende dialog omkring seksuel chikane og hvordan man skal håndtere det. Som Finansforbundet påpeget med et deres råd, er det vigtigt at have løbende dialog omkring seksuel chikane på arbejdspladsen og vigtigheden af at alle deltager, både ledere, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter. Dette kan

dermed medvirke til at der bliver skabt en fælles forståelse for hvordan man skal handle i sager om seksuel chikane.

Samtidig støtter HK op omkring forebyggelse af seksuel chikane og som direkte redskab til håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen, tilbyder de konflikthåndteringskurser.

Yderligere som de eneste, opfordrer HK til at man melder den seksuelle chikane til sin fagforening. Dermed kan fagforeningen bidrage til at råbe omkring det alvorlige problem på arbejdspladsen, som seksuel chikane er. Udover at fagforeningen kan fungere som en psykisk støtte og hjælpe til at man selv som person, kan komme igennem de konsekvenser det kan have at være blevet udsat for seksuel chikane, så kan de samtidig tage sagen videre til retten.

Generelt i alle de forskellige forslag vi har analyseret, er der fælles enighed om hvor vigtigt det at man som virksomhed viser at man ikke tolererer seksuel chikane og at det bliver tydeligt for alle på arbejdspladsen, at man skal sige fra og tale om det, hvis man har været udsat for seksuelle krænkende handlinger.

7. Diskussion

Igennem vores analyse har vi identificeret de forskellige problematikker, som seksuel chikane skaber og hvilke konsekvenser, det har hvis der foregår seksuel chikane på en arbejdsplads. Derudover har vi undersøgt hvilke tiltag, der er taget i kampen mod seksuel chikane indtil videre. Vi ønsker i vores diskussion at vurdere og diskutere hvorvidt disse tiltag vil kunne sikre at man kan undgå seksuel chikane på arbejdspladsen for fremtiden. Vi diskuterer tiltagene på tre forskellige niveauer, hhv. mikro, altså medarbejderen på arbejdspladsen, meso, som selve arbejdspladsen og dennes ledelse samt makro, der er samfundet.

Noget af det allervigtigste #MeToo har bidraget til, så er det at seksuel chikane er blevet sat på dagsordenen både i medierne, på arbejdspladserne og i samfundet generelt. Ved at der bliver talt om emnet, medvirker det til at det bliver mindre og mindre tabuiseret. Dog er det også vigtigt at man ikke får gjort det alt for overdrevet og dermed gjort det til et større problem end det rent faktisk er:

”Jeg mener, det er overdrevet, at der skulle være så meget sexismen i hverdagen i Danmark. Det bliver gjort til et større problem, end det er. Selvfølgelig synes jeg, at enhver skal respekteres på arbejde og i det offentlige rum - og ikke blive udsat for noget, som opleves som en krænkelse eller et overgreb. Men en overdreven fokus på seksuel chikane kan formindske tilliden mellem unge kvinder og mænd og dermed den tryghed, der er så kendetegnende for vores nordiske samfund – og som er en vigtig del af vores ligestilling, deltagelse på arbejdsmarkedet og færden i det offentlige rum” (Karin Helweg-Larsen, lektor på KU, Institut for folkesundhedsvidenskab)

Et forslag for at undgå seksuel chikane, der går igen alle steder, der beskæftiger sig med forebyggelse af seksuel chikane, er hvor vigtigt det er at sige fra. Dette nævnes af både fagforeninger i konkrete tiltag, men også i interviewene fra HK, med personer der tidligere selv har oplevet seksuel chikane. Som vores analyse har vist kan dette dog være enormt svært. Undersøgelser viser desuden at særligt unge kvinder, bliver udsat for seksuel chikane, hvilket kan gøre det endnu sværere hvis man har et afhængighedsforhold til sin leder og man udsættes for chikane af denne. Det svære ved at sige fra, grunder ofte i at man er bange for de konsekvenser, det kan have senere hen. Både direkte, som økonomiske ved at man kan miste sit job, hvis man selv siger sit job op, fordi det bliver ubehageligt at være på arbejdspladsen eller hvis man får psykiske konsekvenser og det derfor går ud over hele ens familieliv.

Derfor kan det samtidig, som der bliver foreslået i de konkrete råd af HK, Finansforbundet og Arbejdstilsynet, er det vigtigt at en arbejdsplads sætter konkrete regler op for hvordan man skal opføre sig på arbejdspladsen samt hvordan en eventuel seksuel chikane skal håndteres. Det er uden tvivl et godt tiltag, idét det er vigtigt at få talt og iscenesat at seksuel chikane er et problem. Det er dog lidt problematisk at der ikke kommer specifikke tiltag til præcis hvordan et sådan regelsæt på en arbejdsplads skal bygges op. Her kan man overveje om det ville kræve yderligere uddannelse af medarbejdere og ledelse på arbejdspladsen, førend de vil have midlerne til at selv udvikle deres eget regelsæt for håndtering. Derved kan man spørge sig selv om det ikke blot ville være nemmere hvis man i stedet fra Arbejdstilsynet eller anden myndigheds side kunne opstille konkrete regler, så det der med blot var noget de forskellige virksomheder skulle skrive under på og at dette dermed også nemmere var noget der kunne håndhæves og håndteres ved overtrædelse.

Som tidligere nævnt i analysen har Folketinget været inde og enstemmigt for godtgørelsen til ofre for seksuelle krænkelser skal hæves. Dette er uden tvivl et fremskridt mod forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Samtidig med at beløbet for godtgørelse i sager om seksuel chikane hæves, omend det ikke er højt nok, hvis det burde have fulgt den økonomiske udvikling, der generelt har været i samfundet i periode, så bliver seksuel chikane tydeliggjort i ligebehandlingsloven:

“Efter ligebehandlingslovens § 1, stk. 4, betragtes sexchikane som forskelsbehandling pga. køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der ved- rører den pågældende.”

Her står direkte at forbud mod seksuel chikane nu er en del af kravet på lige vilkår. Én ting at det er blevet skrevet ind i loven, men spørgsmålet er så hvorvidt arbejdspladserne vil tage det til sig samt hvorvidt det overhovedet vil have betydning for senere sager.

Der kan laves mange forskellige tiltag og lovgivninger, det handler dog i høj grad om at generelt at alle i samfundet bidrager til at man kan undgå seksuel chikane. I sammenhæng med de konkrete forslag om hvor vigtigt det at man siger fra og kender sine egne grænser, er det vigtigt at man også giver dette videre til sine børn, og dermed medvirker til at vi får et

samfund hvor det er en selvfølge at man opfører sig ordentligt mod andre og generelt har respekt på tværs af kønnene:

”Vi skal opdrage vores børn endnu bedre, end vi gør. Allerede fra de er små, skal de undervises i kønsforskelle, og i hvordan man selv sætter sine grænser, hvilke signaler, man sender, og hvordan man siger fra. Det er den eneste vej frem mod at få den ligestilling og respekt mellem kønnene, som vi alle ønsker” (Karin Helweg-Larsen, lektor på KU, Institut for folkesundhedsvidenskab) (Erhardtsen 2016)

8. Konklusion

Efter arbejdet med vores analyse er det blevet tydeligt at der er flere faktorer som er medvirkende til at der forekommer seksuel chikane på arbejdspladsen. Herunder er der det faktum, at der er tydelige forskelle som forekommer ved socialisering af mænd og kvinder, som skaber en ulighed blandt kønnene på arbejdspladsen. Derudover har kulturen og den generelle omgangstone meget at skulle have sagt i forhold til forekomsten af situationer hvor der kan opstå seksuel chikane. Særligt da der nogle steder er en meget fri tale blandt kollegerne hvilket ikke alle finder behageligt.

Ud over dette har seksuel chikane ikke været lige så meget på dagsordenen, som den er nu, hvilket har resulteret i at episoder med seksuel chikane er blevet tiet ihjel. Dette har haft den negative konsekvens, at det ikke har været tydeligt hvor stort et problem seksuel chikane på arbejdspladsen er og derfor er der ikke blevet taget hånd om det på optimal vis.

Seksuel chikane på arbejdspladsen er ikke noget der kan løses udelukkende af én aktør. For at kunne bekæmpe seksuel chikane på arbejdspladsen skal der gøres brug af de tiltag de forskellige parter er kommet med både mht hvad man kan gøre som individ samt som leder og virksomhed.

Vi kan konkludere at #MeToo-bevægelsen har været medvirkende til at blandt andet politikere i Danmark har reageret på emnet, især med fokus på arbejdspladser. Det er dog gået langsomt med reaktionen og som tidligere nævnt har der indtil videre, fra år 2016 til 2018, kun været en nedgang i antal ofre for seksuel chikane på 0,1 procent. Hvilket er en positiv forskel fra den hurtigt voksende kurve fra 2012 til 2016.

Efter det er der kommet mere fokus på emnet og at der er kommet flere tiltag til at komme seksuel chikane til livs. Her er der nemlig flere organisationer og fagforeninger, der er begyndt at tage hånd om problemet i fællesskab. Dette ved at de har udarbejdet en række forskellige værktøjer, som er tiltænkt at kunne være medvirkende til at forebygge seksuel chikane på de danske arbejdspladser i fremtiden. Samtidig har det medvirket til at flere arbejdspladser er begyndt at lave specifikke retningslinjer mod seksuel chikane. Dette er med til at forebygge problemet og håndtere seksuel chikane på den rigtige måde.

Det er dog svært at måle i hvor stort et omfang, #MeToo-bevægelsen har haft en effekt på antallet af episoder med seksuel chikane, da det ikke er så lang tid siden at bevægelsen fik sin start og der dermed kom fornyet fokus på problemet. Men det er tydeligt at det har været med til at skabe et talerør for de der bliver krænket, så der kan komme endnu større fokus på emnet. Dette vil forhåbentlig medvirke til at individer, virksomheder, ledere samt kolleger alle tager ansvar for problemer, så det kan blive løst i fællesskab.

9. Perspektivering

I dette afsnit vil vi perspektivere til andre sager og emner, der i relation til vores eget projekt kunne skabe en interessant videre undersøgelse. Først ønsker vi at sætte situationen i Danmark op imod situationen i Sverige, hvor det har haft et helt andet fokus og større effekt. Herefter retter vi perspektiveringen mod fokus på mænd, da der ligger mange mørketal omkring dem og deres oplevelser hvor de er som ofre for seksuel chikane.

Ligeledes perspektiverer vi til generel ligestilling i erhvervslivet, hvor der blandt andet er tale om kvindevoter. Senere har vi rettet perspektiveringen imod både andre brancher, hvor der sker seksuel chikane samt andre steder og kontekster, hvor det også sker, heriblandt særligt nattelivet, der kunne være interessant at undersøge nærmere om.

Situationen i Sverige, hvor #MeToo som tidligere nævnt har fået en helt anden opmærksomhed og været igennem en markant anderledes proces end herhjemme. Lidt anderledes så det hele ud hos vores svenske naboer, hvor #MeToo skabte stor opmærksomhed omkring sig og meget hurtigt blev et vigtigt emne på dagsordenen for dem. Vigtigst er at nævne at blot to måneder efter det første tweet af Alyssa Milano, foreslog den svenske regering at der skulle indføres en samtykkelov, der skulle gøre det ulovligt at have sex med nogen imod deres vilje (Wetterling 2017).

Dette skete på baggrund af særligt mange offentlige afsløringer af seksuelle krænkelser, blandt alle brancher, alt lige fra jurister og læger til skolelærere og kvinder indenfor håndværkerfagene (Olsson 2017). Ifølge den danske professor, Drude Dahlerup er en af de store forskelle på reaktionen til #MeToo i Danmark og Sverige, at man i Sverige ser det som et strukturelt problem, men i Danmark bliver det set som individets eget problem. Oven i det er Sverige kulturelt set en del anderledes end Danmark, da de som samfund ofte ses som langt mere forsigtige og mere "politiske korrekte" (Nobel 2017). Så ved at der er nogle der råber op og laver demonstrationer imod seksuelle krænkelser, er de alle nødt til at tage det seriøst. Dermed skabte den en grobund for at det var acceptabelt at dele sine #MeToo-oplevelser og blev taget seriøst omkring det.

“Ministre indkalder til møder, ligestillingsminister Åsa Regnér kigger på yderligere lovgivning, og uddannelsesminister Gustav Fridolin er ved at forbedre mulighederne for elever at melde ind om chikane.” (Olsson, Politiken, 2017)

Som vi ved er det både mænd og kvinder, der udsættes for seksuel chikane, men oftest er fokus på at det er kvinderne der er ofre og mænd der krænker. Dermed bliver de mandlige ofre let glemt i hele #MeToo-dækningen. Det er i forvejen et stort tabu at tale om at man er blevet seksuelt krænket, men særligt for mænd kan det være enormt svært (Borchorst & Agustín 2017a, s. 11). Det handler om at de skal opføre sig maskulint og ikke brokke sig hvis en kvinde viser seksuel opmærksom, ligegyldig om han har lyst til det eller ej. “Det er bare et kompliment”, vil nogen sige, så derfor er det ikke noget man særligt som mand, kan tillade sig at føle sig krænket over. Her kunne man med fordel bringe andre teorier ind, der beskæftiger sig med maskulinitet på et andet niveau end vores valgte teorier i projektet gør.

Da det er en relativt ny bevægelse, kunne det være spændende at kigge tilbage på det om 5 års tid og se hvordan udviklingen rent faktisk har været. Som tidligere nævnt sker der en udvikling, men det går meget langsomt.

Det kunne være interessant at undersøge nærmere omkring generel ligestilling på arbejdspladsen. Her kan man tale om kvindekvoter, hvor man gør en aktiv indsats for at få flere kvinder i lederstillinger.

10. Litteraturliste

- Arbejdsmiljø i Danmark. *Hvad er seksuel chikane?* [Link](#).
- Arbejdsmiljø i Danmark. *Hvilke konsekvenser kan seksuel chikane have?* [Link](#).
- Arbejdstilsynet (2019) *Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*. [Link](#).
- Bellafanta, Gianina (2018) *Before #MeToo, There Was Catharina A MacKinnon and Her Book "Sexual Harassment of Working Women"*. NY Times, 19. Marts 2018 [Link](#).
- Beskæftigelsesministeriet (2018) Lovforslag vedtaget: ofre for seksuel chikane får højere godtgørelse. 20. December 2019. [Link](#)
- Borchorst, Anette & Agustín, Lise Rolandsen. (2017) *Seksuel chikane på arbejdspladsen: faglige, politiske og retlige spor*. Aalborg. Aalborg Universitetsforlag.
- Borchorst, Anette & Agustín, Lise Rolandsen (2017) *#MeToo-tider: Analyse viser at sexchikane sjældent ender med dom*. Politiken, 17. december 2017. [Link](#).
- Bornedal, Ole (2017) *Liktorernes tyranni*. Weekendavisen, 17. november 2017.
- Christensen, Matthias (2017) *#MeToo er blevet en social bevægelse. Det tog kun 3 dage*. Information, 21. Oktober 2017. [Link](#)
- DI Business (2018) *Sådan undgår du seksuel chikane*. [Link](#)
- Dinnesen, Tobias (2018) *#MeToo: Ministre vil bekæmpe sexchikane på arbejdspladsen*. Magisterbladet. [Link](#).
- Erhardtsen, Birgitte (2016) *Ekspertes uenige om sexismen i hverdagen*. Berlingske Karriere, 29. juni 2016. [Link](#).
- Erhardsten, Birgitte (2017) *Minister går ind i kampen mod sexchikane på jobbet*. Berlingske, 29. november 2017. [Link](#).
- Erhardsten, Birgitte (2017) *Opposition vil give arbejdsgivere tungere ansvar for sexchikane*. Berlingske, 29. november 2017. [Link](#).
- Fitzgerald, Louise F. et.al. (1987) *The Career Psychology of Women*. Orlando, Florida. Academic Press, Inc.
- Henriksen, Niels Bak (2018) *Et år med #MeToo*. Kvinno, 5. oktober 2018. [Link](#)
- Holt, Julie Stenbuch (2018) *Seksuel chikane fra kollegaer og chefer har størst konsekvens*. Avisen, 26. april 2018. [Link](#)

- Jensen, Ole Green (2017) *Alle er skyldige, ingen er ren*. Weekendavisen, 17. november 2017.
- Larsen, Annemette Grant (2017) Seksuel chikane kan føre til sygefravær. Det Nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø, 18. April 2017. [Link](#).
- Lederne (19. februar 2018) *Kom seksuel chikane på arbejdspladsen til livs*. [Link](#)
- Lederne (28. oktober 2018), *Seksuel chikane*. [Link](#)
- MacKinnon, Catharine A. (1979) *Sexual Harassment of Working Women: a Case of Sex Discrimination*. New Haven and London. Yale University Press.
- Munch, Per (2017) *#MeToo i fremtiden: Nu må politikerne træde i karakter*. Politiken, 11. december 2017, Kultur. [Link](#).
- Müller, Signe Kammersgaard. (2019) *Hvert 10. offer for sexchikane på jobbet siger op: Det er meget bekymrende*. DR, 20. marts 2019. [Link](#).
- Nobel, Christian (2017) *Her er tre årsager: Derfor fylder sager om sexchikane mere i Sverige end i Danmark*. Politiken, 9. december 2017. [Link](#).
- Olsson, Kristina (2017) *Metoo-bølgen ryster Sverige: Det er en social revolution i forholdet mellem mænd og kvinder*. Politiken, 2. december 2017, Internationalt. [Link](#).
- Reinicke, Kenneth (2018) *Mænd der krænker kvinder: refleksioner i kølvandet på #MeToo*. Frederiksberg. Samfundslitteratur.
- Rifbjerg, Synne (2017) *Så klog som tiden*. Weekendavisen, 8. december 2017, Samfund
- Skarum, Sarah (2018) *Når den røde løber bliver en kamplads*, Berlingske, 4. marts 2018. [Link](#).
- Wetterling, Annika (2017) *Efter #MeToo: Sverige vil indføre ny samtykkelov*. DR Udland. [Link](#).
- Østergaard, Karsten & Junker, Susanne (2017) *Udhulet: Erstatning for sexchikane har stået stille i 25 år*. Fagbladet 3F, 16. november 2017. [Link](#).

11. Bilag

Bilag 1: Ministerbrev fra Karen Ellemann og Troels Lund Poulsen

Bilag 2: Dialogkort fra Arbejdstilsynet

Bilag 3: HK: Under overfladen

Bilag 4: Finansforbundet: Seksuel chikane skal forebygges i fællesskab

Bilag 5: Arbejdstilsynet: Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane

Bilag 6: HK: Du skal ikke finde dig i seksuel chikane: [Link](#).

Bilag 7: Lovforslag nr. L 93