



# Forebyg og håndtér seksuel chikane på arbejdspladsen

Jan Lorentzen

Fagleder, psykisk arbejdsmiljø

28. oktober 2021

# DET SKAL VI TALE OM

Hvor stort er problemet?

Hvad er seksuel chikane?

Hvad er konsekvenserne?

Hvordan forebygger vi?

Præsentation af et konkret værktøj



# Hvad skyldes det store fokus på seksuel chikane vi ser lige nu?

- A) Medierne har talt et lille problem op!
- B) Øget erkendelse af et problem som altid har været der
- C) Vi er blevet mere rå over for hinanden
- D) Vi er blevet mere sårbare

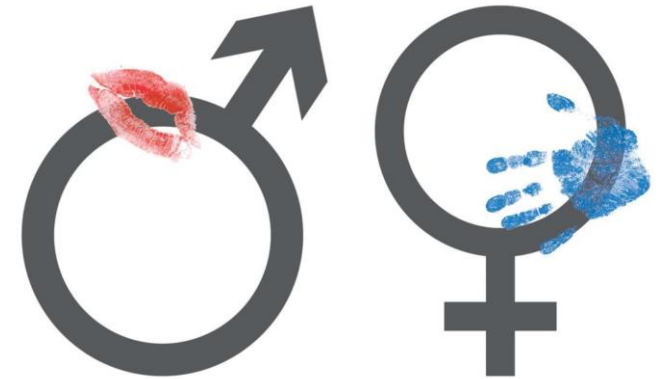
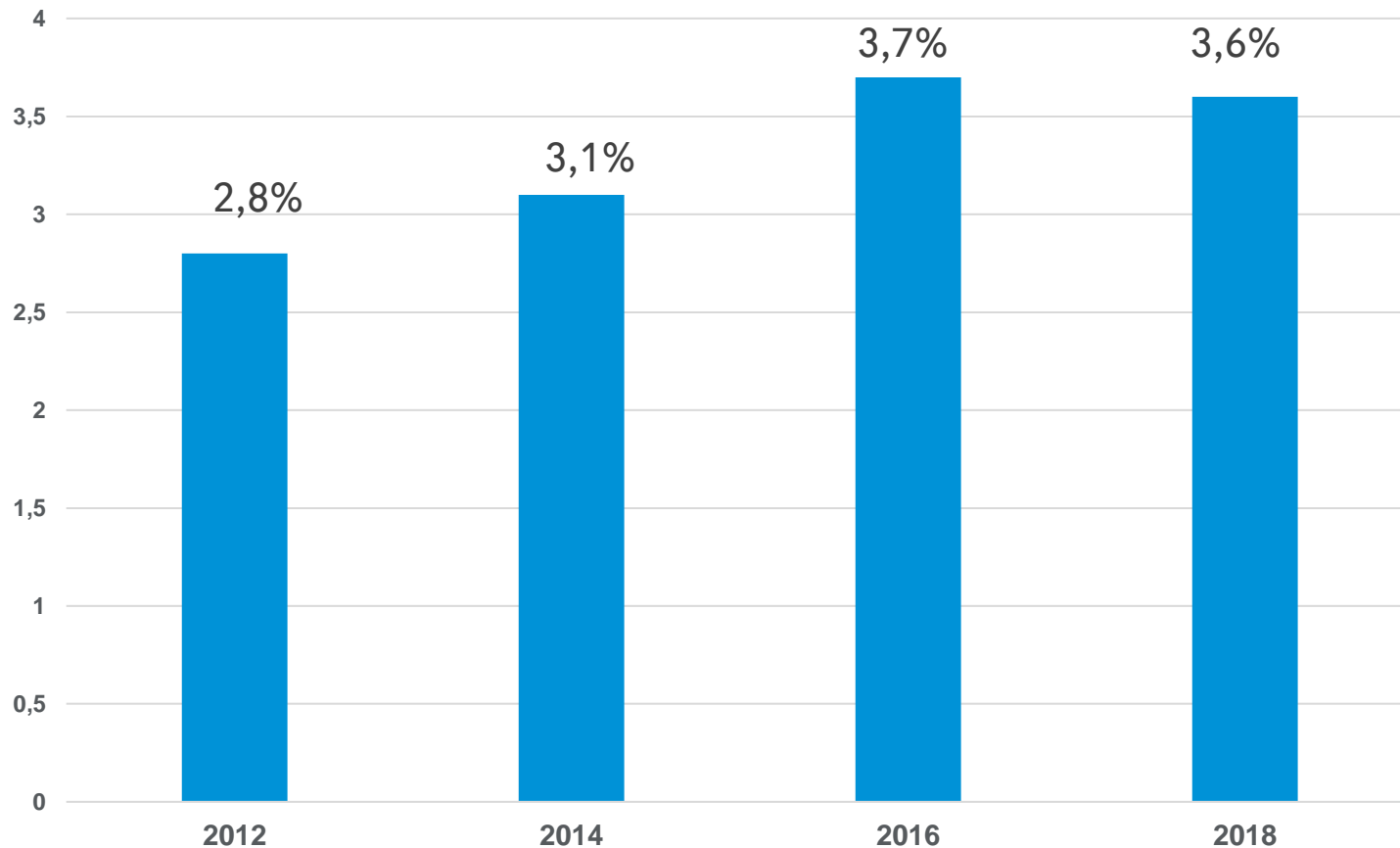
# SEKSUEL CHIKANE

## Hvor stort er problemet?

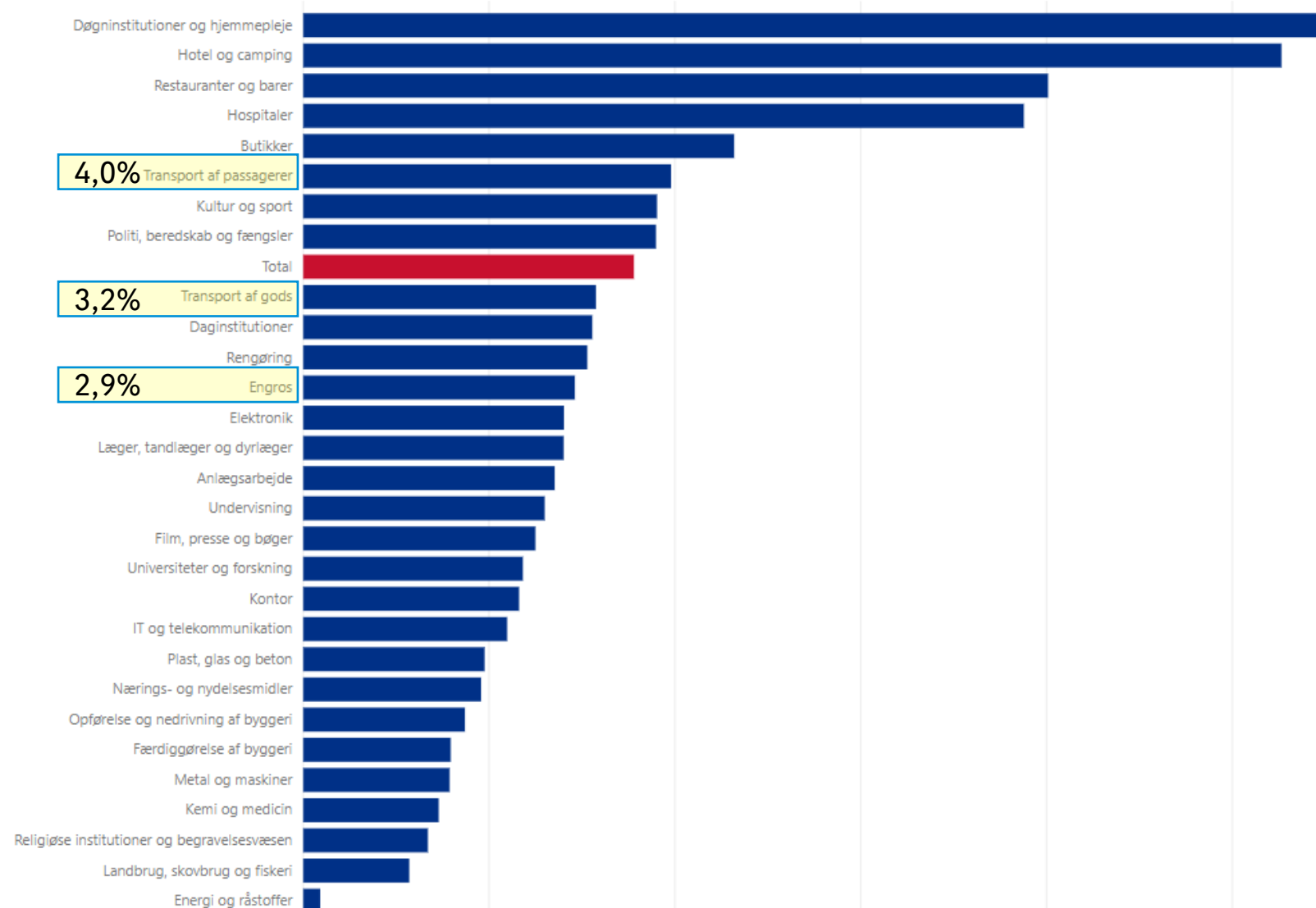


# Seksuel Chikane

## - *Hvor stort er problemet?*

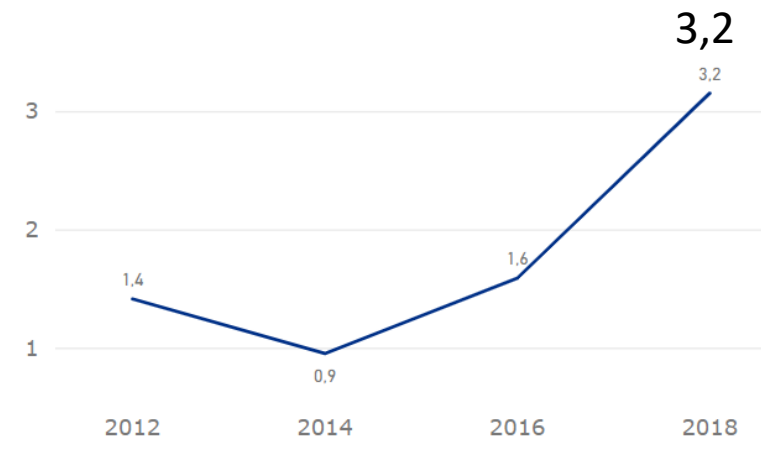


# Hvordan ser det ud i Transport og Engros ?

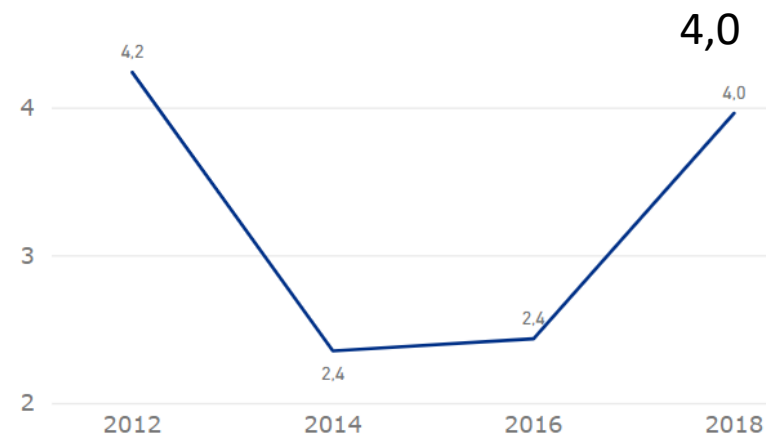


# Hvordan ser det ud i Transport og Engros ?

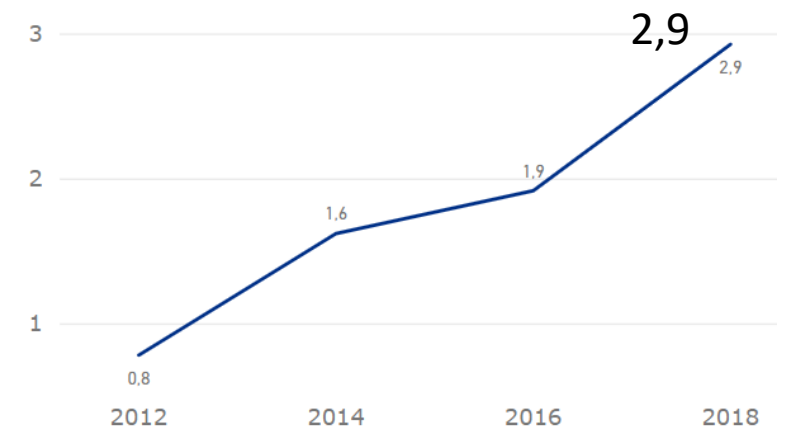
## Transport af gods



## Transport af passagerer

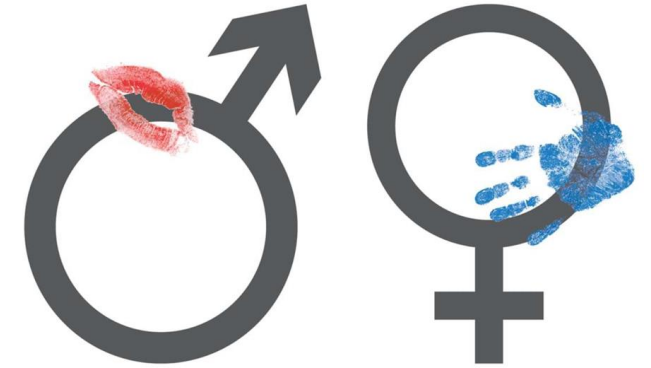
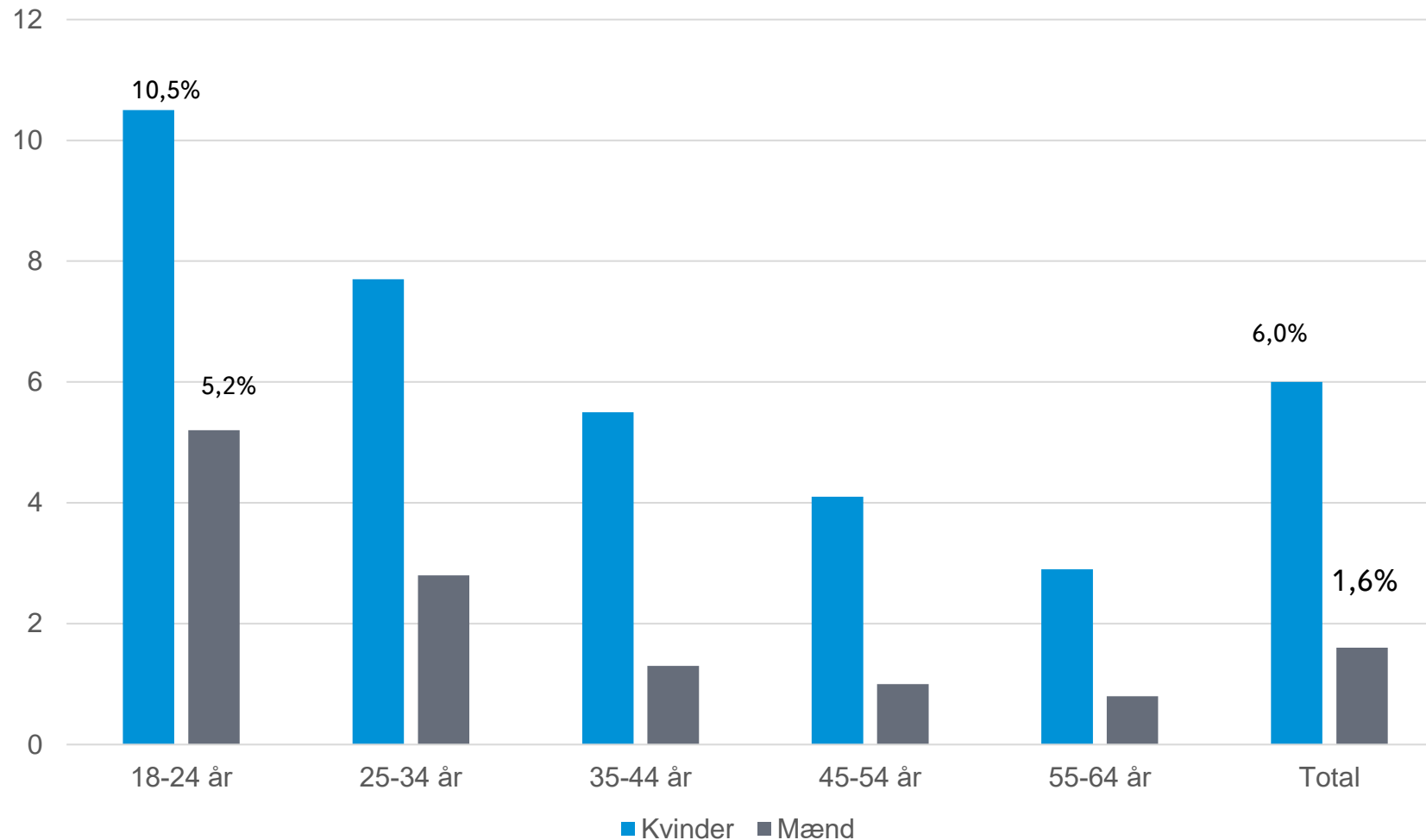


## Engros



# Seksuel chikane efter alder og køn

Har du indenfor de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?





# SEKSUEL CHIKANE

Hvad er seksuel chikane?



# DE TRE FORMER FOR SEKSUEL CHIKANE

*Kønschikane:* Diskriminerende handlinger, der nedgør eller krænker en person pga. vedkommendes køn (ex blondinejokes, nedsættende bemærkninger om kvinder, diskrimination grundet køn)

*Uønsket seksuel opmærksomhed:* Uønskede seksuelt relaterede handlinger, der opleves som krænkende og ikke-gengældte (fx elevatorblik, kommentar om krop, berøring, uønsket fysisk kontakt, opfordring til sex).

*Seksuel tvang:* Trusler eller tilbud om belønning bruges til at opnå sex, fysiske overgreb.



# Hvad er seksuel chikane?

## Ligebehandlingslovens § 1, stk. 6:

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

## Ligebehandlingslovens § 1, stk. 5:

Der foreligger **chikane**, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en **persons køn** med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

# Hvad er seksuel chikane?

## Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø §23, stk. 1

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

## AT-vejledning om krænkende handlinger

Krænkende handlinger af seksuel karakter er **al form for uønsket seksuel opmærksomhed**.

Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er **personens oplevelse** af de krænkende handlinger, der er **central**.

# Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.



Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

# Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- **Sårende bemærkninger**
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.



Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

# Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- **Sårende bemærkninger**
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- **Fysiske overgreb eller trusler herom**
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.



Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

# Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- **Sårende bemærkninger**
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- **Fysiske overgreb eller trusler herom**
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- **Krænkende telefonsamtaler**
- **Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier**
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.



Bemærk, at listen ikke er udtømmende.



# Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- **Sårende bemærkninger**
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- **Fysiske overgreb eller trusler herom**
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- **Krænkende telefonsamtaler**
- **Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier**
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.



Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

# Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger

## Særligt om seksuel chikane

Krænkende handlinger kan forekomme som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

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

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.



Man skal da kunne tage noget

Men jeg sagde jo bare, at han så skidegodt ud!

Når man er over 50 er seksuel chikane et

# Al seksuel chikane er ulovlig!

K  
fantastiske skabninger. Det må jeg vel godt minde dem om!?

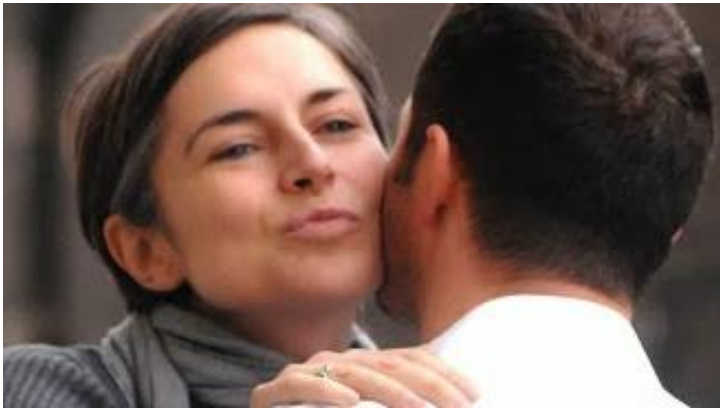
Er det nu blevet forbudt at flirte?

Det var jo bare for sjovt!

Jeg kan da ikke gøre for, at nogen tænder på magt!

**Men hvornår er noget seksuel chikane?**

# Vi har forskellige grænser...



**...og ens grænse er forskellig**

**Vær opmærksom på dine egne grænser og respektér andres !**

# SEKSUEL CHIKANE

## - Hvad er konsekvenserne?



# Hvornår udgør seksuel chikane en risiko for sikkerhed og sundhed?

GROVHED

HYPPIGHED

VARIGHED

# Konsekvenser af seksuel chikane på arbejdspladsen

Konsekvenser for den udsatte	Konsekvenser for virksomheden
Vrede og irritation	Reduceret produktivitet
Følelse af skam og skyld	Øget sygefravær
Nervøsitet og sårbarhed	Nedsat præstationsevne
Tab af selvtillid	Lav moral
Frygt og angst	Øget konfliktniveau
Stress og depression	Høj personaleomsætning
PTSD	Belastet image





# SEKSUEL CHIKANE

## - Hvordan forebygger vi?

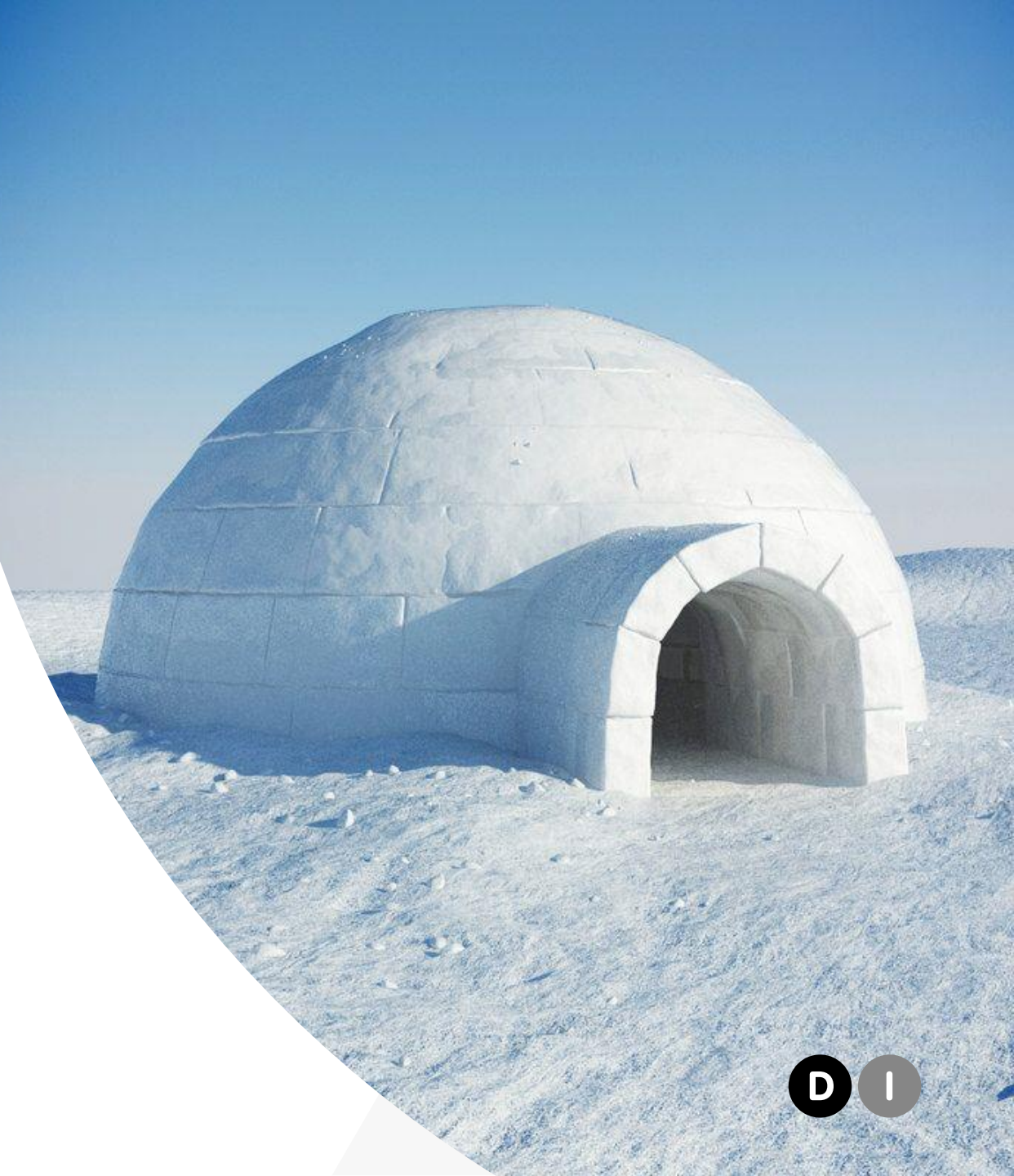


# Forebyg seksuel chikane med udgangspunkt i IGLO-modellen

**IGLO**-modellen adresserer fire niveauer i virksomheden, henholdsvis

- Individ
- Gruppe
- Ledelse
- Organisation.

Modellen kan med fordel anvendes til systematisk forebyggelse af seksuel chikane.



# Individet (medarbejderen)

- Vær opmærksom på egne grænser og respektér andres.
- Sig tydeligt fra, hvis du oplever, at grænser overskrides.
- Hvis nødvendigt - søg hjælp hos din leder, HR, eller AMO.





# Gruppen (teamet)

- Skab normer og rammer for en god omgangstone og en ordentlig adfærd.
- Grib ind, hvis nogen i eller udenfor gruppen udøver seksuel chikane.
- Tal om, hvordan I gør det nemmere at sige fra og gribe ind.

# Ledelsen

- Gå foran og vær rollemodel for den gode tone og ordentlige adfærd.
- Meld klart ud, at seksuel chikane er uacceptabel, og gribe ind, hvis nogen udsættes for chikane.
- Tag initiativ til forebyggende indsatser.
- Tag alle henvendelser alvorligt.





# Organisationen

- Prioritér udvikling og fastholdelse et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor alle føler sig trygge og har tillid til at sager om seksuel chikane tages alvorligt og håndteres professionelt.
- Skab klare retningslinjer/politik om seksuel chikane. Involver medarbejderne i arbejdet hermed.
- Klæd ledere og medarbejderrepræsentanter på til arbejdet med forebyggelse og håndtering.

# Bevar fokus !



- Brug APV
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- SU møderne
- Afdelingsmøder
- MUS

# SEKSUEL CHIKANE

- præsentation af et dialogværktøj





# Kampagne om seksuel chikane

Målet er at bidrage til varige kulturændringer

- Ved at skabe øget opmærksomhed om et alvorligt problem.
- Ved at stimulere til dialoger om seksuel chikane på danske arbejdspladser.
- Ved at tilbyde og udbrede brugen af konkrete værktøjer til forebyggelse og håndtering.

Læs mere om kampagnen, og hvordan I kan bruge materialerne på netop din arbejdsplads, på [www.hergårgrænsen.dk](http://www.hergårgrænsen.dk).

## HVOR GÅR GRÆNSEN?

Tag snakken på arbejdspladsen  
– og forebyg seksuel chikane

DIALOG-KORT



# Fra kampagnen ”Hvor går grænsen?”



1.

TIL JULEFROKOSTEN SER DU,  
AT EN KOLLEGA BEFAMLER EN ANDEN  
KOLLEGA, DER ER MEGET BERUSET.



HVAD VIL DU TÆNKE?



HVAD VIL DU SIGE?



HVAD VIL DU GØRE?



HVAD KAN DIN  
ARBEJDSPLADS GØRE?

HVOR GÅR GRÆNSEN?

2.

EN NY MEDARBEJDER FØLER SIG  
STØDT AF DEN LUMRE JARGON  
I EN AFDELING, HVOR VITTIGHEDER  
OM KØN OG SEX ER HVERDAGSKOST.



HVAD VIL DU TÆNKE?



HVAD VIL DU SIGE?



HVAD VIL DU GØRE?



HVAD KAN DIN  
ARBEJDSPLADS GØRE?

HVOR GÅR GRÆNSEN?

30.

DET ER FREDAG, OG AFDELINGEN  
DRIKKER ØL PÅ EN BAR I BYEN.  
PLUDELIG OVERVÆRER DU EN AF  
SENIOR-MEDARBEJDERNE TAGE  
EN YNGRE KOLLEGA PÅ RØVEN.



HVAD VIL DU TÆNKE?



HVAD VIL DU SIGE?



HVAD VIL DU GØRE?



HVAD KAN DIN  
ARBEJDSPLADS GØRE?

HVOR GÅR GRÆNSEN?

# Kampagneelementer

- Dialogkort, faktakort og regelkort
- Film
- Ledelsesråd
- Guides til politik
- Guides til den undersøgende samtale
- “Grib ind” værktøj
- Plakater

Læs mere om kampagnen, og hvordan I kan bruge materialerne på netop din arbejdsplads, på [www.hergårgrænsen.dk](http://www.hergårgrænsen.dk).

## HVOR GÅR GRÆNSEN?

Tag snakken på arbejdspladsen  
– og forebyg seksuel chikane

DIALOG-KORT





# Redskab fra BFA Transport, Service- Turisme, Jord til Bord

”Snerperi eller sexchikane”

- 4 gode, korte film og spørgsmål til dialog om seksuel chikane
- Faktaark med gode råd om forebyggelse af seksuel chikane



<https://bfa-service.dk/sexchikane>

## Grib ind – forebyg mobning

Arbejdsmiljø i industrien



bfa-i.dk



1

## Forebyg og håndtér krænkende handlinger

Arbejdsmiljø i industrien



bfa-i.dk



# Tak for opmærksomheden !



Jan Lorentzen

[jlo@di.dk](mailto:jlo@di.dk)

Tel. 33773632