

Sexchikane – udviklingen og mønstre i forhold til seksuel chikane

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

Hvad er seksuel chikane?

Seksuel chikane er en persons konkrete handling af seksuel karakter rettet mod en anden person, hvor den, der udsættes for handlingen, bliver krænket.¹ Erhvervsaktive kan blive udsat for seksuel chikane på arbejdet fra mange forskellige personer f.eks. både fra kollegaer og chefer og fra eksterne parter, som de er i kontakt med qua deres arbejde med fx patienter, kunder, elever og klienter. Hvordan den enkelte oplever seksuel chikane, og hvordan den enkelte svarer i en spørgeskemaundersøgelse på spørgsmålet om seksuel chikane, er desuden individuelt og afhænger også af eksterne forhold. Nogle vil være tilbageholdende med at kalde handlinger fra demente eller børn seksuelt krænkende, når de bliver spurgt i en spørgeskemaundersøgelse. (Nielsen, Bjørkelo et al., 2017)

I undersøgelsen Arbejds miljø og Helbred stilles de erhvervsaktive følgende spørgsmål: *Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?* Hvis de svarer bekræftende, stilles et opfølgende spørgsmål: *Var det fra kolleger, ledere, underordnede eller kunder, klienter, patienter, elever m.fl.?* Spørgsmålet stilles direkte og uden en definition af, hvad der forstås ved seksuel chikane. Det er således op til den enkelte at definere, hvad der er seksuel chikane (Fakta om Arbejds miljø og Helbred, 2018. København: NFA, 2018.).

Historisk udvikling

Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø har spurgt til seksuel chikane på samme måde i 2012, 2014, 2016 og 2018 i undersøgelsen Arbejds miljø og Helbred (Fakta om Arbejds miljø og Helbred, 2018). Det giver mulighed for at sammenholde svarene over tid. Respondenterne har svaret på et elektronisk spørgeskema eller et papirspørgeskema – dvs. uden nogen interaktion mellem en udspørger og en respondent, og uden nogle andre kan se eller høre, hvad der bliver svaret. 60,2 pct. af de udvalgte har i 2018 svaret på undersøgelsen. I 2012 svarede 51,5 pct., i 2014 57,3 pct. og i 2016 52,9 pct. Det er både nationalt og internationalt en høj andel. Stikprøverne er udvalgt stratificeret og tilfældigt fra den fulde population af beskæftigede lønmodtagere. Alle de fire undersøgelser har vægte, der både tager højde for stratificeringen, og dermed sikrer den grundlæggende repræsentativitet, samt standardiserer for skævt bortfald mht. til køn, alder og jobgruppe, og dermed kvalitetssikrer sammenligneligheden over tid. Spørgemålene er testet, og undersøgelserne



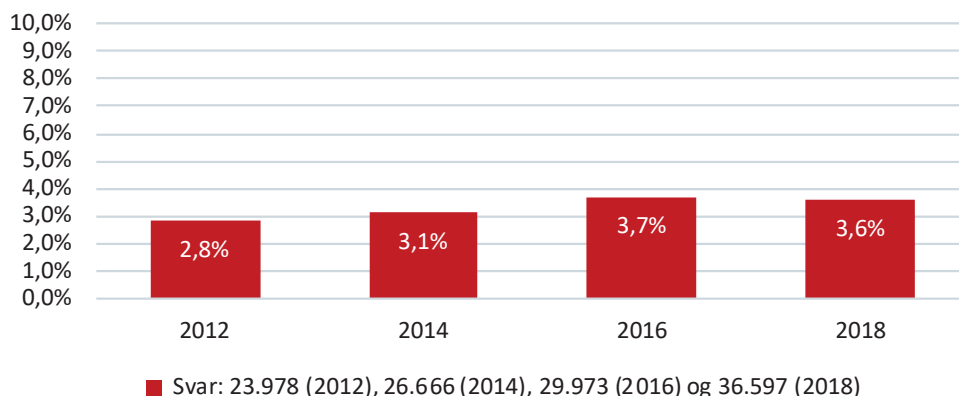
PETER LINDE
Forsknings- og
analysechef,
Det Nationale
Forskningscenter for
Arbejds miljø



**IDA ELISABETH
HUITFELDT
MADSEN**
Forsker,
Det Nationale
Forskningscenter for
Arbejds miljø

opfylder dermed de klassiske internationale krav til en universelt repræsentativ undersøgelse.

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

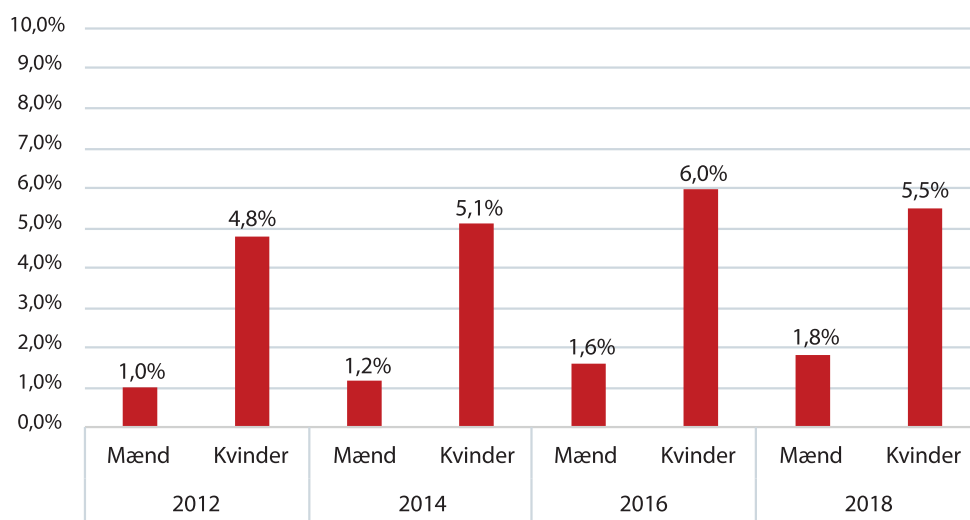


Andelen, der har oplevet seksuel chikane, er steget signifikant i perioden 2012 til 2016, mens den var på samme niveau i 2016 som i 2018. Det er for tidligt at sige, om stigningen fra 2012 til 2016 kommer til at fortsætte, eller om der er tale om en mere varig stabilisering på samme niveau, der måske over tid vil kunne ændre sig til et fald.

Kvinder oplever mere seksuel chikane

Mænd rapporterer generelt mindre seksuel chikane end kvinder. Men hvis man kigger nærmere på perioden 2012 til 2018, er der en stigning blandt mænd, der rapporterer seksuel chikane, fra 1,0 pct. i 2012 til 1,8 pct. i 2018. Dette svarer næsten til en fordobling, mens forekomsten for kvinder i procentpoint er steget fra 4,8 pct. til 5,5 pct., hvilket er en relativ stigning på knap 1/5-del. Stigningen i andelen af mænd, som rapporterer seksuel chikane i perioden 2012 til 2018, har været statistisk signifikant. Ændringen for kvinder var ikke signifikant.

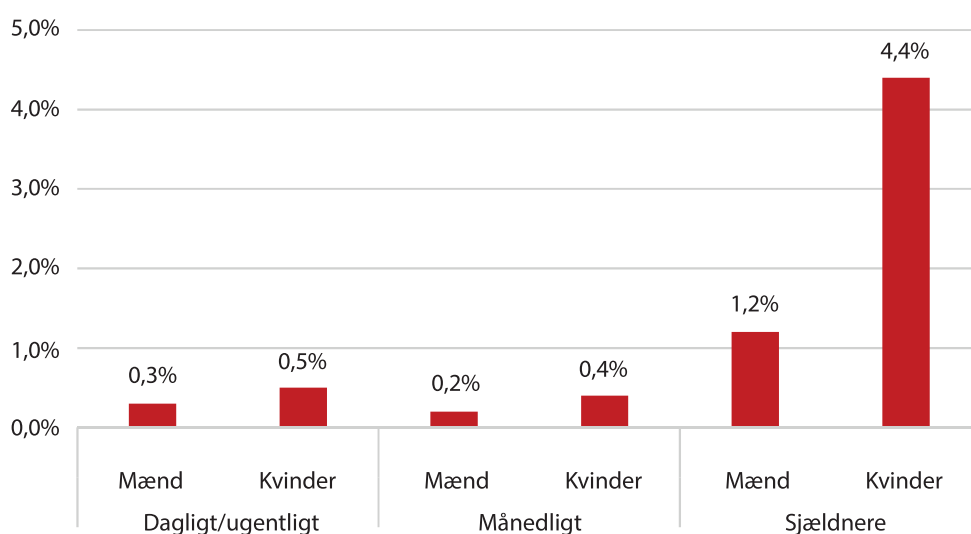
Seksuel chikane for mænd og kvinder



Få oplever ofte seksuel chikane

Der er forskel på mænd og kvinders svar på, hvor ofte de oplever seksuel chikane. Hvis vi ser på de nyeste tal fra 2018, er det 0,3 pct. af mændene, der oplever seksuel chikane dagligt eller ugentligt, 0,3 pct. månedligt og 1,2 pct. sjældnere. De tilsvarende tal for kvinder er 0,5 pct. dagligt eller ugentligt, 0,6 pct. månedligt og 4,4 pct. sjældnere. Kvinderne ligger i alle svarkategorier højest, og den største forskel mellem mænd og kvinder er for svarmuligheden *sjældnere*. Sammenlignet med 2012 er der den samme relative fordeling som i 2018, så fordelingen på svarkategorierne har været stabil i perioden.

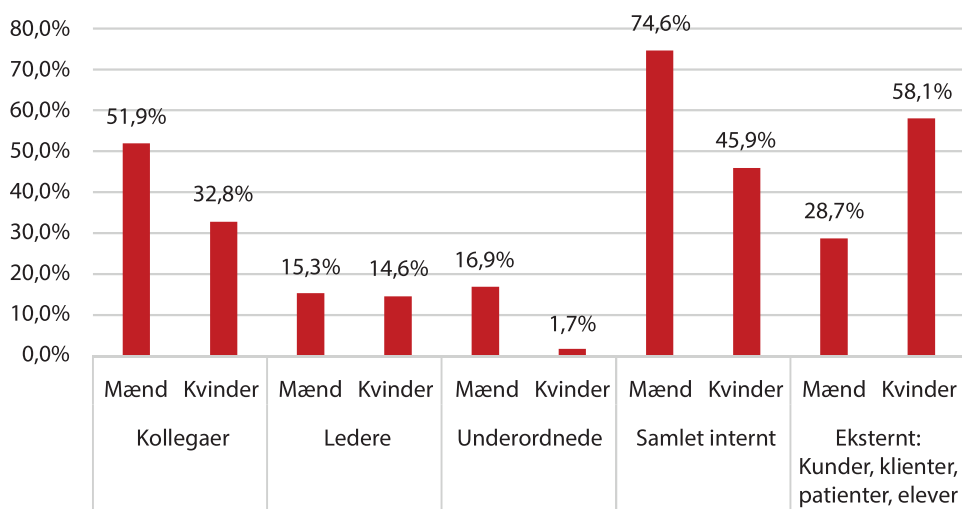
Hvor ofte seksuel chikane 2018



Chikane fra kollegaer og eksterne relationer

Der er to markante forhold med hensyn til, hvem der chikanerer mænd og kvinder seksuelt. Der er markant flere kvinder, som chikaneres af eksterne, dvs. kunder, klienter, patienter, elever m.fl. Ser vi nærmere på de nyeste tal fra 2018, viser det sig, at 58,1 pct. af de seksuelt chikanerede kvinder er blevet chikaneret af eksterne. Svaret på det tilsvarende spørgsmål er for mænd 28,7 pct. – altså det halve. Det omvendte gælder for chikane fra kollegaer. Hvor 51,9 pct. af de chikanerede mænd nævner kollegaer som kilde til chikanen, angiver 32,8 pct. af kvinderne denne gruppe, som dem, der chikanerer. Nogetlunde samme andel af chikanerede mænd og kvinder nævner ledere, og en del flere mænd end kvinder nævner underordnede.

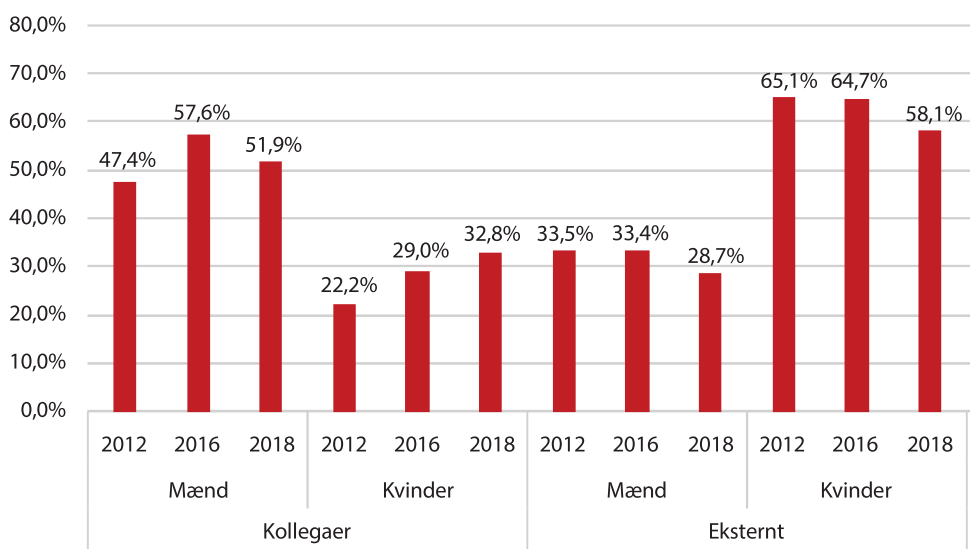
Når seksuel chikane – fra hvem?



Chikane fra kollegaer og eksterne – udviklingen 2012, 2016 og 2018

Sammenlignes årene 2012 og 2018 er der sket et svagt fald i, hvor stor en andel der har været udsat for chikane fra eksterne, både for mænd og kvinder. Det skal dog påpeges, at antallet, der seksuelt er chikaneret, er stigende, så numerisk er det ikke et fald. Samtidig ses en stigning mht. andelen af kvinder, der føler sig seksuelt chikaneret af kollegaer. Sammenlignes 2016 med 2018 er der et mindre fald i andelen af mænd og kvinder, der angiver chikane fra eksterne parter, og der er et fald i andelen af mænd, der føler sig seksuelt chikaneret af kollegaer. Chikane fra kollegaer viser ikke samme tendens, og for kvinder er der en stigning i oplevet seksuel chikane fra kollegaer.

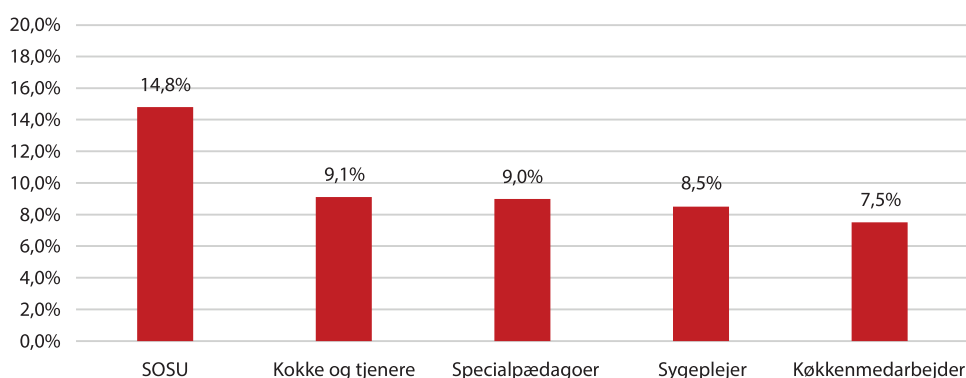
Kollegaer og eksternt 2012 til 2018



Seksuel chikane for jobfunktioner

Forskellene på, i hvor høj grad kvinder eller mænd føler sig seksuelt chikaneret, hænger et stykke af vejen sammen med, hvilken jobfunktion mænd henholdsvis kvinder varetager. Således gælder det, at de brancher med den hyppigste forekomst af seksuel chikane har flest kvinder ansat, og det er samtidig de brancher, der er kendetegnet ved mange eksterne relationer med kunder, patienter og klienter.

De fem jobfunktioner med mest seksuel chikane i 2018



Diskussion

Tallene fra NFA's undersøgelser af Arbejdsmiljø og Helbred peger på, at seksuel chikane på arbejdspladsen rammer flere kvinder end mænd, men at der er en stigning i forekomsten blandt mænd. Mens de fleste af de kvinder, som udsættes for seksuel chikane på deres arbejdsplads, er udsat for chikane fra eksterne, så er seksuel chikane fra interne (kolleger, ledere og underordnede) den hyppigste form for seksuel chikane, som mænd oplever.

Tidligere forskning tyder på, at seksuel chikane kan være forbundet med alvorlige konsekvenser for de personer, som bliver udsat for det. Medarbejdere, som rapporterer seksuel chikane, har eksempelvis flere depressive symptomer end andre medarbejdere, og forskellen er størst for dem, som er udsat for chikane fra interne (Friborg, Hansen et al., 2017). Det er dog væsentligt at bemærke, at der også ses flere depressive symptomer blandt personer, som er udsat for seksuel chikane fra eksterne, sammenlignet med personer som ikke har været udsat for chikane.

Kvalitativ forskning tyder på, at chikanen fra eksterne, som ofte er fra borgere med funktionsnedsættelse fx demens, indebærer nogle særlige dilemmaer og problematikker. Medarbejderne vægrer sig måske imod at bruge begrebet seksuel chikane, men finder begreber som seksualiserende adfærd eller uønsket seksuel opmærksomhed mere rammende i situationer, hvor der er tvivl om, hvorvidt adfærden er tilsigtet eller utilsigtet (Nielsen, Kjær et al., 2017). Denne skelnen imellem den tilsigtede og den utilsigtede adfærd åbner dog for gråzoner, eksempelvis i tilfælde, hvor adfærden er systematisk rettet imod

enkelte medarbejdere, og det kan være svært at afkode den underliggende intention. Det er derfor vigtigt at være i stand til at tale med sine kolleger og leder om problematikken, så man kan håndtere den i fællesskab på arbejdspladsen, og den enkelte medarbejder ikke står alene med at have været udsat for krænkende oplevelser i forbindelse med sit arbejde. Hvis man mangler inspiration til at åbne for dialogen om dette emne, som kan være tabubelagt, kan man eksempelvis anvende dilemmakort, som er udviklet til formålet (Nielsen, Kjær et al., 2018).

En vigtig del af forebyggelsen af seksuel chikane på arbejdspladsen kan være en nuanceret kortlægning af forekomsten, som kan give et overblik over problemets omfang på den enkelte arbejdsplads. Der findes endnu ikke en standardiseret metode til måling af seksuel chikane, men forskere fra NFA og SDU arbejder i øjeblikket på at udvikle og teste et spørgeskema, som spørger ind til specifikke hændelser på arbejdspladsen frem for det mere overordnede spørgsmål om, hvorvidt man har været udsat for seksuel chikane. Erfaringer fra Norge tyder på, at forekomsten af seksuel chikane delvist afhænger af, hvordan man måler fænomenet, og at forekomsten kan være højere end det, som afdækkes med et enkelt overordnet spørgsmål (Nielsen, Bjørkelo et al., 2010).

Noter

1. 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. 6).

Litteratur

- Friborg, M.K., J.V. Hansen, P.T. Aldrich, A.P. Folker, S. Kjær, M.B.D. Nielsen, R. Rugulies & I.E. Madsen (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: A cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health* 17(1): 675.
- NFA (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) (2018). Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred 2018. København: NFA, 2018.
- Nielsen, M.B., B. Bjørkelo, G. Notelaers & S. Einarsen (2010). Sexual harassment: Prevalence, outcomes, and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma* 19(3): 252-274.
- Nielsen, M.B.D., S. Kjær, P.T. Aldrich, I.E. Madsen, M.K. Friborg, R. Rugulies & A.P. Folker (2017). Sexual harassment in care work—Dilemmas and consequences: A qualitative investigation. *International journal of nursing studies* 70: 122-130.
- Nielsen, M.B.D., S. Kjær, A.P. Folker, I.E.H. Madsen & P.T. Aldrich (2018) Seksuel opmærksomhed fra borgere – guide til håndtering af udfordringer i arbejdsmiljøet. Tilgængelig på: <http://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Andre-vaerktoejer/Seksuel-opmaerksomhed-fra-borgere>