

# Seksuel chikane

## HAR EN PRIS

Forebyg  
og spar!



## FORORD

Seksuel chikane på arbejdspladsen kommer med en pris. Der er mange gode grunde til at forebygge seksuel chikane på arbejdsmarkedet. En af de grunde der ikke tales så meget om, er de økonomiske omkostninger. Der er samfundsøkonomiske omkostninger, omkostninger for virksomheden og omkostninger for den enkelte medarbejder forbundet med seksuel chikane. Derudover er der omkostninger for fagforeninger og andre der skal føre sager.

I denne pjece er fokus på de økonomiske omkostninger. Hensigten er ikke at negligere de udsattes personlige omkostninger, men at inkludere det økonomiske perspektiv i forebyggelsesarbejdet. Vi forestiller os, at opmærksomhed på økonomi kan motivere til at forebygge seksuel chikane på tider og steder, der ellers ikke ville være der.

Ingen kan i dag sætte kroner og ører på, hvad seksuel chikane og seksuelt krænkende arbejdsmiljøer koster, men vi kan indkredse omkostningerne og gøre opmærksom på, hvordan vi kan spare dem.

Udover at synliggøre de økonomiske omkostninger vil pjecen indeholde gode råd til, hvad du som tillidsvalgt kan gøre for at medvirke til et chikanefrit miljø, hvilket i sidste ende vil være godt for den enkelte medarbejder, men også for din arbejdsplads og samfundsøkonomien.

FIU-Ligestilling  
2020

## INDHOLD

Vigtig baggrundsviden	5
Lovgivning og AT-vejledning	6
Hvem udsættes for seksuel chikane?	7
Typiske følgevirkninger af seksuel chikane	8
Omkostninger for den enkelte medarbejder	9
Omkostninger for arbejdspladsen	11
Omkostninger for samfundet	14
Hvad skal du vide som tillidsvalgt?	16
Hvis du vil vide mere	19

## VIGTIG BAGGRUNDSVIDEN

### - HVAD ER SEKSUEL CHIKANE?

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

Noget af det der er vigtigst at vide er, at seksuel chikane er afhængig af, hvordan den opleves af den, der udsættes for chikanen. Det betyder, at hvis en medarbejder føler, at det der er blevet gjort eller sagt er grænseoverskridende eller ubehageligt, så skal der tages hånd om det. Også selvom andre medarbejdere kan opleve det anderledes og have andre grænser. Seksuel chikane har gråzoner, og det er derfor, at det er vigtigt at sikre en inkluderende adfærd og omgangstone på arbejdspladsen. Selvom det kan være svært at definere seksuel chikane i praksis, findes der en formel definition i både Ligebehandlingsloven og Arbejdstilsynets vejledning, som vi kan læne os opad.

## - LOVGIVNING OG AT-VEJLEDNING

Ifølge både Ligebehandlingsloven<sup>1</sup> og Arbejdstilsynets vejledning<sup>2</sup> er det er den chikaneredes oplevelse, der afgør, hvorvidt en handling eller kommentar er seksuel chikane. Det betyder, at hvis en medarbejder oplever noget som grænseoverskridende eller chikanerende, så er der tale om chikane – uanset hvad afsenderens intention har været.

Ligebehandlingsloven specificerer desuden, at omgangstonen på arbejdspladsen ikke kan bruges som en "undskyldning" for chikanen. Det vil sige, at selvom der generelt set er en seksuelt ladet omgangstone på en arbejdsplads, tillades det ikke, hvis det af nogen opleves som krænkende eller som seksuel chikane.

**Ligebehandlingsloven** definerer seksuel chikane som: *"... 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."*

**Arbejdstilsynet** definerer seksuel chikane således:

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

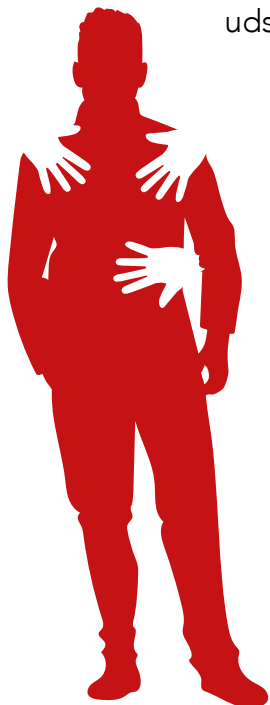
<sup>1</sup> <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=137042>

<sup>2</sup> <https://at.dk/media/5040/4-3-1-kraenkende-handlinger.pdf>

## - HVEM UDSÆTTES FOR SEKSUEL CHIKANE?

Selvom alle uanset køn, alder, udseende og position kan blive udsat for seksuel chikane, viser undersøgelser, at særligt unge og kvinder er de mest udsatte. Det er især på mandsdominerede arbejdspladser, at kvinder ofte udsættes for seksuel chikane. LGBT+ personer<sup>3</sup> og etniske minoriteter er også særligt udsat for seksuel chikane sammenlignet med eksempelvis heteroseksuelle og etniske danskere. Hvem der i sidste ende udsættes for seksuel chikane, er ofte et samspil mellem køn, alder og position på den specifikke arbejdsplads. Selvom man umiddelbart skulle tro, at seksuel chikane altid handler om et ønske om sex, handler det i højere grad også om magtdynamikker og det ulige magtforhold, der f.eks. kan være mellem en ansat og lederen, blandt kollegaer eller mellem kvinde og mand. Det betyder, at unge (kvinder) med lav anciennitet er særligt

udsatte ift. seksuel chikane. (Mandlige) Ledere kan også udsættes for chikane af medarbejdere, og chikane vil her ofte være et forsøg på at udligne magtforskellen mellem ansat og chef – det sker dog sjældent.



<sup>3</sup> LGBT+ står for lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner. Plusset dækker over andre minoriteter ift. kønsidentitet og seksuel orientering.

## TYPISKE FØLGEVIRKNINGER AF SEKSUEL CHIKANE

Stress

Angst

Lavt  
energiniveau

PTSD

Anspændthed

Uro

Depression

Ledighed

Manglende  
koncentration

Hukommelses-  
problemer



## OMKOSTNINGER FOR DEN ENKELTE MEDARBEJDER

Hvis man er udsat for seksuel chikane på sin arbejdsplads eller oplever et seksuelt krænkende arbejdsmiljø, trives man ikke som medarbejder. Det kan påvirke ens energi, koncentration, humør og selvtillid negativt. Derudover rammes flere af bl.a. stress, PTSD og angst som følge af seksuel chikane. Udover negative personlige omkostninger kan seksuel chikane også have økonomiske omkostninger på følgende måder:

### - SYGEFRAVÆR

Medarbejdere der udsættes for seksuel chikane, oplever i højere grad mistrivsel, hvilket kan medføre øget sygefravær eller endda, at medarbejderen siger op. I andre tilfælde kan seksuel chikane føre til, at medarbejdere bliver så syge, at de aldrig kommer tilbage på arbejdsmarkedet<sup>4</sup>.

En undersøgelse viser, at personer som er udsat for seksuel chikane, har 60% højere sygefravær sammenlignet med personer, der ikke er udsat for seksuel chikane<sup>4</sup>. Det koster for den enkelte at være syg. Selvom der evt. er fuld løn under sygdom, koster det på erfaringer, kollegaskab, karrieremulighed, de spændende opgaver m.m.



<sup>4</sup> Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin (2017): "Seksuelt chikane på arbejdspladsen – faglige, politiske og retslige spor"

### **- NYT ARBEJDE ELLER NY ELEVPLADS**

Medarbejdere som har været udsat for seksuel chikane, bliver ofte ikke i uddannelsesaftalen eller ansættelsen – enten fordi de selv siger op eller bliver fyret. En undersøgelse fra Fagbevægelsens Hovedorganisation viser, at hver tiende der har været udsat for seksuel chikane, siger sit job op<sup>5</sup>. Det kan være rigtig svært for mange at blive på den arbejdsplads, hvor man er blevet udsat for chikane. Det koster tid og penge for den enkelte at finde et nyt job eller en ny læreplads.

### **- LEDIGHED**

Ledighed er en almindelig konsekvens af seksuel chikane. For flere kan chikanen have sat varige spor, og det kan være svært at være i et nyt job, fordi man har fået psykiske mén, der gør, at man kan have problemer med almindelig social kontakt på arbejdspladsen. For andre medfører seksuel chikane, at de har manglende overskud og ressourcer til jobsøgning.

### **- SKILSMISSE**

Seksuel chikane har også økonomiske konsekvenser for familielivet. Undersøgelser viser, at flere bliver skilt, hvis de har været udsat for seksuel chikane<sup>6</sup>. Skilsmisse kan påvirke den enkeltes økonomi, bl.a. på grund af udgifter til advokat, opdeling af boet og nyanskaffelser. Derudover skal man fremover selv betale huslejen eller i værste fald kan man stå med et usælgeligt hus.

<sup>5</sup> Fagbevægelsens Hovedorganisation (2019): "Balance og ligestilling"

<sup>6</sup> Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin (2017): "Seksuel chikane på arbejdspladsen – faglige, politiske og retslige spor"

## OMKOSTNINGER FOR ARBEJDSPLADSEN

Seksuel chikane og seksuelt krænkende adfærd har ikke blot økonomiske konsekvenser for den enkelte medarbejder men også for arbejdspladsen. Seksuel chikane er nemlig dyrt for de arbejdspladser, hvor chikanen forekommer.

Der er direkte omkostninger forbundet med medarbejderens (syge) fravær, opsigelse, ansættelse og oplæring af nye samt betaling af godtgørelse til de medarbejdere, som er blevet udsat for seksuel chikane. Derudover kan der også være nogle indirekte omkostninger forbundet med seksuel chikane såsom nedgang i arbejdspladsens produktivitet som følge af mindre arbejdsglæde – både fra den der udsættes for chikane men også andre kolleger, som kan være berørt indirekte af chikanen.

### - SYGE MEDARBEJDERE ER EN OMKOSTNING

Når en medarbejder er syg i en længere periode, skal arbejdspladsen enten løbe hurtigere for at nå de samme opgaver eller på anden måde kompensere for det arbejde, der går tabt. En undersøgelse viser, at blot ét tilfælde af seksuel chikane fra en borger mod en medarbejder vil koste den gennemsnitlige arbejdsplads 46.000 kr., hvis en mandlig medarbejder chikaneres og 29.000 kr., hvis en kvindelig medarbejder chikaneres<sup>7</sup>. Det kan således gå hen og blive rigtig dyrt for arbejdspladsen, hvis ikke der bliver gjort noget ved chikanen.

<sup>7</sup> Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø m.fl. (2018): "Seksuel chikane i omsorgsarbejde"

### **- BETALING AF GODTGØRELSE**

Hvis en medarbejder får medhold i, at vedkommende har været udsat for seksuel chikane, har medarbejderen krav på en godtgørelse for "tort og svie", som følger med dét at blive udsat for seksuel chikane. En sådan godtgørelse ligger på omkring 33.000 kr., men kan være højere eller lavere, afhængig af chikanens omfang. Godtgørelsens omfang bliver vurderet på baggrund af bl.a. chikanens grovhed og perioden for chikanen.

### **- OMKOSTNINGER TIL NYANSÆTTELSE**

De fleste medarbejdere der bliver udsat for seksuel chikane, ender med at sige op. For mange chikanerede kan det være svært at vende tilbage til den arbejdsplads, hvor de har oplevet seksuel chikane. Det er der flere grunde til. En af dem kan være, at chikanøren enten er ens chef eller en kollega. Man kan også opleve skam og frygt for ens kollegaers syn på en. Som med andre forbrydelser kan det være svært at vende tilbage til "gerningsstedet" af frygt for at genopleve det overgreb, som seksuel chikane er. Det betyder også, at arbejdspladsen skal kigge sig om efter en ny medarbejder, og det kommer med en pris. Det kræver ressourcer at finde en ny i form af rekruttering, ansættelse og oplæring i de funktioner, som den chikanerammede medarbejder havde.



### **- INEFFEKTIVITET**

Når der er seksuel chikane på en arbejdsplads, rammer det som regel også kollegaerne. Selvom kollegaerne ikke selv har oplevet den seksuelle chikane på egen krop, kan de måske have været vidne til den eller på anden måde være berørt af den. Der er måske en ubehagelig stemning og sladder i krogene, og seksuel chikane medfører generelt mindre arbejdsglæde på hele arbejdspladsen. Det kan blive dyrt for arbejdspladsen, da manglende arbejdsglæde går ud over arbejdet i form af mindre effektivitet og dårligere medarbejdersamarbejde.



### **- DÅRLIGT RY KOSTER**

Arbejdspladsen kan som følge af seksuel chikane risikere at få et dårligt ry. Rygtes det først, at der er en dårlig arbejdspladskultur, kan det være svært at tiltrække nye dygtige medarbejdere. Det kan også have omkostninger ved, at potentielle samarbejdspartnere fravælger virksomheden, fordi man ikke har lyst til at støtte op om en dårlig arbejdskultur.

### **- TIDSFORBRUG TIL AT KØRE OG BEHANDLE SAG**

I nogle tilfælde medfører seksuel chikane et retsligt efterspil. I de fleste tilfælde ender seksuel chikane på arbejdspladsen med et forlig, hvor parterne bliver enige om et skadesbeløb til den chikanerede. For arbejdspladsen betyder det, at der skal bruges rigtig mange ressourcer til at forberede sig til sagen – herunder søge juridisk hjælp, transport til og fra møder og retten og til at gennemføre retssagen.



## OMKOSTNINGER FOR SAMFUNDET

Når en medarbejder bliver syg eller aldrig kommer tilbage til arbejdsmarkedet, koster det samfundet mange penge. Det er svært at sætte kroner og ører på, hvor store omkostningerne helt præcist er for samfundet. En undersøgelse viser dog, at seksuel chikane fra borgere mod medarbejdere i social- og sundhedssektoren kostede samfundet omkring 100 mio. kr. i 2014 – alene på grund af produktionsstab som følge af medarbejderes sygefravær<sup>8</sup>. Derudover er der udbetalinger til sygedagpenge og førtidspension, hvis man er så syg, at man ikke kommer tilbage på arbejdsmarkedet.

<sup>8</sup> Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø m.fl. (2018): "Seksuel chikane i omsorgsarbejde"



### **- UDGIFTER TIL STØTTE, RÅDGIVNING OG LÆGEFAGLIG VURDERING**

Da der er store psykiske konsekvenser forbundet med seksuel chikane, vil der ofte være øgede omkostninger i sundhedsvæsnet i form af lægebesøg, behandling og psykologhjælp. Derudover er der også omkostninger forbundet med tilbud om støtte og rådgivning.

### **- TAB AF ARBEJDSEVNE**

Der har været sager, hvor det er vurderet, at den der har været udsat for seksuel chikane, har tabt sin arbejdsevne for altid – og der har været sager, hvor det er vurderet, at arbejdsevnen er tabt med f.eks. 25%. Det har en negativ samfundsøkonomisk konsekvens, når medarbejdere ikke kan arbejde mere, eller kun kan arbejde deltid.

### **- SKILSMISSE KOSTER**

Som nævnt under omkostninger for den enkelte har den øgede skilsmisserate økonomiske konsekvenser for den enkelte, men skilsmisser har også samfundsmæssige omkostninger i form af udgifter til f.eks. sagsbehandling, statsamt, eventuelt huslejetilskud og lignende.

### **- UDGIFTER TIL SAGSBEHANDLING**

Når man har været udsat for seksuel chikane, er man ofte gennem en del sagsbehandling. Det kan være i jobcenteret eller anden kommunal sagsbehandling – alt sammen noget der koster tid og penge for samfundet.

## HVAD SKAL DU VIDE SOM TILLIDSVALGT?

Der er således mange økonomiske omkostninger forbundet til seksuel chikane, og det betyder, at ønsket om bedre økonomi også er en god grund til at forebygge chikane. Det kræver indsats, der fokuserer på at forebygge og håndtere chikanen – og det er her, at du som tillidsvalgt kommer ind i billedet.

### - TABUET SKAL BRYDES

For at kunne gå i gang med at arbejde med seksuel chikane er det vigtigste, at du som tillidsvalgt husker på, at selvom du ikke selv har fået overskredet dine grænser eller ikke har været vidne til en ubehagelig omgangstone, er det ikke ens betydende med, at der ikke er et problem på arbejdspladsen. Første skridt er derfor altid at bryde det tabu, som seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd kan være. Ved at begynde at tale om omgangstonen og arbejdspladskulturen med dine kollegaer, kan du gøre det mere normalt at sige til og fra, hvis man får overskredet sine grænser – og så forebygger I chikanen.

Hvis du vil vide mere om, hvordan du selv og dine kollegaer kan bryde tabuet og sige til og fra over for seksuel chikane, kan du læse mere i FIU-Ligestillings pjece "Seksuel chikane – sådan siger du til og fra som kollega", som du kan finde på vores hjemmeside:

[http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/)



## - FOREBYGGELSE KAN NEDBRINGE SYGEFRAVÆRET

Hvis du forebygger seksuel chikane og arbejder med adfærden og omgangstonen, kan du nedbringe sygefraværet på din arbejdsplads. For at nedbringe sygefraværet er det vigtigt at være opmærksom på, hvordan I omgås hinanden. Er der en grov omgangstone, seksuelle antydninger eller anden opførsel, som kan føles grænseoverskridende, er det vigtigt at sige fra og tage hånd om det. Tag en samtale om hvilken arbejdspladskultur I ønsker; hvordan kan I lide at lave sjov med hinanden og hvor går grænsen? At vænne sig til at tale sammen om arbejdspladskultur og grænser er en stor del af forebyggelsen.

Du kan finde inspiration til, hvordan du starter samtalen i FIU-Ligestillings dialogspil "Over Stregen", som du kan finde på vores hjemmeside:

[http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/over-stregen-dialogspil/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/over-stregen-dialogspil/)

### - DU KAN UDNYTTE ØKONOMIEN TIL DIN FORDEL

Har du en arbejdsgiver eller nogle kollegaer, der synes, at snak om grænser og forebyggelse af seksuel chikane er spild af tid og ressourcer, kan du med fordel huske, at det på lang sigt kan betale sig. Brug informationen fra denne pjece til at argumentere for, hvorfor I skal forebygge chikane og spare både medarbejderne, arbejdspladsen og samfundet for en masse penge.

Du kan få konkrete forslag til, hvordan du arbejder med forebyggelse, arbejdspladskulturen og siger fra over for chikane i FIU-Ligestillings pjecer:

*"Forebyg seksuel chikane" og  
"Seksuel chikane  
– sådan siger du til og fra som kollega".*



## HVIS DU VIL VIDE MERE

Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin (2017): "Seksuel chikane på arbejdspladsen – faglige, politiske og retslige spor"  
[https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel\\_chikane\\_p\\_arbejdspladsen\\_Online.pdf](https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf)

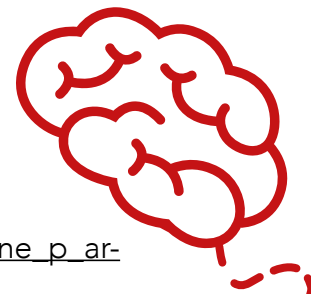
Arbejdstilsynet (2019): "Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane"  
<https://amr.dk/media/12889/seksuel-chikane-pjece.pdf>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø m.fl. (2018): "Seksuel chikane i omsorgsarbejde"  
<https://at.dk/media/4472/seksuel-chikane-i-omsorgsarbejde-slutrapport.pdf>

Fagbevægelsens Hovedorganisation (2019): "Balance og ligestilling"  
<https://fho.dk/wp-content/uploads/2019/03/fhrapp-sexchikane-2019.pdf>

FIU-Ligestilling (2019): "Forebyg seksuel chikane"  
[http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/forebyg-seksuel-chikane/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/forebyg-seksuel-chikane/)

FIU-Ligestilling (2019): "Seksuel chikane – sådan siger du til og fra som kollega"  
[http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/)



## Kolofon

Ide: Susanne Fast Jensen, FIU-ligestilling/3F

Tekst: Melanie Evers, FIU-Ligestilling/Dansk Metal.

Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling/3F.

Anne Gravholt, FIU-Ligestilling/3F.

Trine Rasmussen, FIU-Ligestilling/3F.

Layout: andresen design