



Knæk tonen

**- og koden for at få
flere kvinder i it-faget**

Undersøgelse af trivsel, ligestilling
og sexchikane blandt PROSAs
medlemmer.

PROSA



Undersøgelse udarbejdet af KVINFO for PROSA

Rebekka Mahler, Rikke Voergård-Olesen,
Sofie Birkedahl Scheel & Katrine Søndergaard

Layout: Victor Ovesen

Marts 2020

Indhold

1

Resumé **6**

| | |
|-----------------------|---|
| Forekomst og karakter | 6 |
| Konsekvenser | 8 |

2

Introduktion **9**

3

Forandringspotentialer og anbefalinger **12**

| | |
|---|----|
| Fælles viden – fælles sprog – fælles handling | 12 |
| Opbakning og ansvar | 13 |
| Hjælp og rådgivning | 14 |
| Kultur og stereotyper inden for it-faget | 14 |

4

Baggrund og repræsentativitet **15**

5

Metode **18**

| | |
|---|----|
| Sexchikane og kønskrænkende adfærd – begrebsbrug | 19 |
| Udfordringer ift. at undersøge sexchikane og kønskrænkende adfærd | 21 |
| Surveyen | 22 |
| Kvalitative interviews | 23 |

6

Omfang og karakter **25**

| | |
|---|----|
| Sexchikane og konkrete seksualiserende krænkelser | 25 |
| Hvad viser andre undersøgelser? | 29 |
| Alder | 30 |
| Omfanget af krænkelser det seneste år | 31 |
| Kønskrænkende adfærd | 32 |

| | |
|---|----|
| Verbal sexchikane | 34 |
| Fysisk sexchikane | 36 |
| Arbejdsklima med stødende billeder mv. | 37 |
| Uønsket deling af materiale med seksuelt indhold | 37 |
| Seksuelt overgreb, blottelse og nøgenhed | 37 |
| Andre typer af uønsket seksuel adfærd | 37 |
| Krænkelser og tid – arbejdsliv versus nu | 38 |
| Udøvere af sexchikane | 39 |
| Udøvers position på arbejdspladsen | 40 |
| Vurdering af egen adfærd | 42 |
| Vidner til chikane | 42 |
| It-faget og sexchikane samt kønskrænkende adfærd | 43 |
| Viden om krænkelser og politikker på arbejdspladsen | 45 |
| Uvidenhed om politikker | 45 |
| Reaktioner på krænkelser – hvem har ansvaret? | 46 |
| Ligestilling og ligebehandling på arbejdspladsen | 49 |
| #MeToo og myten om ligestilling | 51 |

7

Konsekvenser **55**

| | |
|--|----|
| Chikane og krænkelser giver dårligt arbejdsmiljø | 56 |
| Kvindes trivsel | 56 |
| Trivsel og plads til forskellighed | 58 |
| For "kvindelig" eller "mandlig"? | 59 |
| Mænds trivsel | 61 |
| Copingstrategier | 62 |
| Hård i filten og sjov – eller en killjoy? | 63 |
| Talenttab | 65 |
| Konklusion | 68 |

Litteraturliste **71**

| | |
|--|-----------|
| Bilag 1: Spørgsmålsbatteri om krænkende handlinger | 73 |
| Bilag 2: Konkrete hændelser og kønsfordelingen blandt udøvere af chikane/krænkelser | 74 |
| Bilag 3: Udøvers position på arbejdspladsen | 75 |
| Bilag 4: Kvinder i it-sektoren | 77 |

Resumé

KVINFOs videnscenter har på vegne af PROSA undersøgt udfordringer og forandringspotentialer vedrørende trivsel og ligestilling blandt PROSAs medlemmer med fokus på sexismen, sexchikane og kønskrænkende adfærd. Rapporten er baseret på en survey og en række kvalitative interviews med PROSAs medlemmer ansat inden for it-faget. Undersøgelsen følger metodisk og tematisk en lignende undersøgelse blandt PROSAs studiemedlemmer, "Knæk koden for it- og techfagets fremtid", som KVINFO også har udarbejdet.

Nærværende undersøgelse belyser omfang, karakter og konsekvenser af sexchikane og kønskrænkende adfærd bredt set. Undersøgelsen peger på forandringspotentialerne og mulighederne for at iværksætte, støtte og vejlede indsatsen rettet mod forebyggelse af sexchikane og kønnede krænkelse inden for it-faget. Med undersøgelsen opfordrer vi arbejdspladser, fagforeninger og organisationer med it-ansatte til at udarbejde og iværksætte politikker og kulturforanderende tiltag, så it-faget kan tiltrække og fastholde alle talenter uanset køn.

Forekomst og karakter

Undersøgelsen dokumenterer et væsentligt omfang af sexchikane og kønskrænkende adfærd blandt PROSAs medlemmer.

Hver femte kvinde angiver at have været udsat for sexchikane, når vi spørger "Har du været udsat for seksuel chikane?" uden at eksemplificere. 2,5 pct. af mændene angiver at have været udsat for seksuel chikane.

Hver tredje af PROSAs kvindelige medlemmer angiver at have været udsat for krænkelse i relation til køn i løbet af deres arbejdsliv. Det er også den type krænkelse, hvor der er størst kønsmæssig forskel, idet 3 pct. mænd til sammenligning angiver at være blevet krænket på deres køn.

Når vi spørger ind til forskellige konkrete krænkelse med eksempler, viser undersøgelsen, at krænkelse i relation til køn og herefter verbale og fysiske krænkelse (der falder ind under eksempler på sexchikane) er de typer af krænkelse, der ifølge respondenterne er de mest udbredte. Ca. hver tiende kvinde angiver at have været udsat for nedladende, krænkende og/eller ydmygende kommentarer om deres køn indenfor de seneste 12 måneder.

Hvad angår alle former for krænkelse, angiver 44,5 pct. af de kvindelige respondenter at have været udsat for mindst én af de forskellige former for krænkelse, som vi spørger ind til, i deres arbejdsliv. Det samme gælder 12 pct. af mændene. Inden for de seneste 3 måneder angiver 6,4 pct. af kvinderne at have været udsat for en eller flere krænkelse; det samme gælder 1,9 pct. af mændene. Inden for de seneste 12 måneder angiver 17,4 pct. kvinder at have været udsat for en eller flere krænkelse, og 4,9 pct. mænd angiver det samme.

Resultaterne kan for kvindernes vedkommende være en smule overestimerede, da flere kvinder, der har været udsat for krænkelse, kan tænkes at have valgt at besvare surveyen.

Respondenterne angiver, at mænd i langt større udstrækning end kvinder udøver sexchikane og kønskrænkende adfærd. Når mænd udsættes for krænkelse, angiver de, at det i langt overvejende grad også er mænd, der er udøvere. Men der er også kvinder, der krænker mænd. Det er særligt fremtrædende, når vi ser på kønskrænkende adfærd, hvor langt flere kvinder (87,5 pct.) end mænd (27,1 pct.) angives som udøvere af de mandlige respondenter Tallene for mænd, som angiver at have været udsat for kønnede krænkelse, er dog lave (tallet er 3 pct. (se tabel side 26)).

Undersøgelsen viser desuden, at der er et stort fortolkningsspænd ift., hvad "sexchikane" er, samt uvidende om, hvad begrebet dækker over. Hertil er alle uanset køn i høj grad uvidende om, hvorvidt der er politikker ift. sexchikane og kønskrænkende adfærd på deres arbejdsplads, samt hvor de kan henvende sig for eventuel hjælp.

Introduktion

Konsekvenser

Undersøgelsen indikerer en sandsynlig sammenhæng mellem trivsel og udsathed for krænkelse. Det kvalitative materiale viser, at de respondenter, der angiver at opleve sexchikane og/eller kønskrænkende adfærd ifm. arbejdet, erfarer, at det påvirker deres arbejdsglæde og afholder dem fra at være fuldt til stede med deres person og kompetencer/talent på arbejdet. I surveyen kan vi konstatere et sammenfald mellem lavere trivsel og krænkelse. Bl.a. scorer de personer, der angiver at have været udsat for krænkelse, lavere på en række trivselsparametre end de, der angiver ikke at have været udsat for krænkelse.

Tonen og kulturen på nogle arbejdspladser beskrives af informanterne som "hård", hvilket har ekskluderende implikationer både for de direkte udsatte og for "vidner". Omgangstonen er bl.a. med til at afholde særligt kvinder fra at deltage i fællesskabet på arbejdspladsen, fx deltage i sociale arrangementer, eller opholde sig forskellige steder på arbejdspladsen, fx i frokoststuen eller ved kaffeautomaten.

Kulturen stiller med andre ord nogle særlige krav til nogle medarbejdere, som må "tilpasse" sig miljøet. De kvinder og mænd, vi har interviewet, beskriver, at kvinder må "udvikle copingstrategier" for at kunne bære sig på arbejdet og undgå krænkelse. Disse "strategier" tærer på energi, både fysisk og mentalt, og påvirker kvinderne meget direkte. Eksempelvis i form af særlig påklædning til arbejdet, som hættetrøje og hængebukser, ved at undgå at indtage fysiske positioner, der kan give anledning til krænkelse (man lægger sig fx ikke ned for at ordne ledninger som kvinde, selvom man er teknikeren), eller ved at man på forhånd forbereder sig på at hhv. "grine med på joken" eller sige fra på "en passende måde".

I sidste ende kan forekomsten af den særlige omgangstone og forekomsten af verbale og fysiske krænkelse bidrage til at holde særligt kvinder væk fra it-faget.

Der var engang, hvor softwareiværksætterne hed Elsie og Dina, og kvinderne var it-pionerer. Når vi går blot lidt tilbage i historien, spillede kvinder en central rolle inden for it og samfundsudvikling, fx som kodere bag de digitale krigsmaskiner under Anden Verdenskrig og programmører til Nasa-teknikken, der sendte de første mennesker ud i rummet og til Månen. I dag skal man lede længe efter kvinderne i it-faget. Blot hver fjerde ansatte i it-branchen er kvinde (se bilag 4). Det er et problem for faget og for det danske samfund, fremtidens innovation og udviklingen af nye produkter, at der er for få kvinder og for lidt diversitet i it-faget. Set over de seneste ti år er der desværre ikke sket meget, hvad angår at øge antallet af kvinder i faget. Undersøgelsens resultater peger på, at et øget fokus på trivsel, seksuel chikane og kønskrænkende adfærd kan være en nøgle til at få rekrutteret og fastholdt kvinder inden for it-faget. Men der er brug for en aktiv indsats for at adressere dette og reelt øge ligestilling og diversitet inden for faget.

Vi siger ofte, at vi har ligestilling i Danmark. Alligevel har vi et særdeles kønsopdelt arbejdsmarked. Seksuel chikane og kønskrænkende adfærd på det danske arbejdsmarked er stadig et underbelyst og tabuiseret problem. Der er stor uenighed om, hvor udbredt problemerne om krænkende adfærd er, men inden for de seneste år har ny forskning påpeget, at vi kun ser toppen af isbjerget, og at det kun er få konsekvenser, vi hidtil har haft øje for (Borchorst & Agustín 2017). Undersøgelser med fokus på at ind-

samle viden om problemets omfang, karakter og konsekvenser er derfor vigtige. De giver en solid platform for at forandre og forbedre forholdene i it-faget og andre lignende brancher. En informant, Ole, fortæller her:

” Altså, man fornægter, at det rent faktisk eksisterer. Og det er det, jeg synes er så uheldigt ved det her. At man ikke anerkender, at det her er noget, der kan ske. Og dermed gør man kvinder til andenrangsarbejdere, fordi, altså, det er jo ... Min kollega Luna, som oplevede det her, er holdt op. Hun er nødsaget til at starte forfra et nyt sted. Og jeg kan virkelig godt forstå det. Der er nogen, der gør noget forkert, men det er hende, der må tage omkostningen. Det er hende, der bliver stemplet. Stigmatiseret som whatever ... hysterisk, følsom, mærkelig, et eller andet. Altså, det er jo det, der sker.

Flere ministre har kaldt den krænkende adfærd, som især kvinder har fortalt om gennem #MeToo, for et wake-up call og iværksat ændring af praksisser og politikker på området, fordi ”det er vigtigt, at alle i Danmark kan gå trygt på arbejde uden at skulle bekymre sig om at blive udsat for sexchikane”, (Udenrigsministeriet 2017). De fleste vil i dag mene, at høj trivsel og et godt arbejdsmiljø er både efterstræbelsesværdigt og relevant på arbejdspladsen. Men problemer med krænkende adfærd og sexchikane på arbejdspladsen kan være vanskelige at adressere, fordi emnet stadig er tabuiseret og stadig anses for at være den enkeltes problem. Samtidig kan chikane medføre skam og måske også en følelse af skyld, når det sker.

Der er mange gode grunde til at forebygge sexchikane og kønnede krænkelse, ændre arbejdspladskulturen og knække tonen, så den bliver mere inkluderende. Trivsel og øget ligestilling går hånd i hånd. Denne undersøgelse peger på et kæmpe potentiale for at forandre arbejdspladskulturen, så man ikke skyder dele af talentmassen fra sig – men i stedet byder alle indenfor. Arbejdspladserne må ifølge Lisa begynde at sætte fokus på kulturændringer:

” Der er så meget berøringsangst. Det er ikke en kvindekamp, det burde jo være en fælles kamp. Alle bliver gladere af det. Det er noget positivt, hvis man tager de her ting op.

Ligesom Lisa understreger Markus vigtigheden af, at alle deltager:

” Vi har brug for de der ressourcer. Der er ingen grund til, at mænd sidder på de der stillinger. Altså, der er virkelig brug for rigtig, rigtig mange i it-sikkerhed, og lønningerne går helt horribelt højt op. Fordi der ikke er folk nok. De skal da bare i gang. Men det bliver sådan noget teknisk noget, som er svært for piger. Vi er nogle mænd, der er nødsaget til at slå hul på den der. Og invitere pigerne indenfor. Det mener jeg.

TAK

Stor tak til PROSAs medlemmer for at besvare den lange survey, og endnu større tak til alle de kvinder og mænd, som har stillet op til interviews. Vi er taknemmelige for, at interviewpersonerne har delt deres erfaringer, oplevelser og refleksioner med os, da det giver et helt essentielt bidrag til at forstå kompleksiteten i og konsekvenserne af seksuel chikane og kønskrænkende adfærd.

Det er et område, der vækker affekt og kraftige reaktioner. Nogle medlemmer har reageret på surveyen og dens fokus på seksuel chikane og krænkelse med kommentarer om, at den var provokerende og irrelevant. Men vi har også mødt en stærk vilje, hos alle køn, til at forandre faget samt en stor glæde ved og taknemmelighed for, at fagforeningen PROSA har valgt at sætte fokus på problemet.

Den nye viden, som undersøgelsen her præsenterer, samt de mange og stærke reaktioner på undersøgelsen bekræfter et underliggende budskab: Man skal koble ambitionerne om mere diversitet og flere talenter (herunder kvinder) i it-faget med en særlig indsats ift. at forebygge sexchikane og kønnede krænkelse.

Forandrings- potentialer og anbefalinger

Undersøgelsen lægger op til at iværksætte, støtte og vejlede indsats rettet mod forebyggelse af sexchikane og kønskrænkende adfærd i it-faget og på it-studierne. Undersøgelsen giver en forståelse af, i hvilket omfang og hvordan krænkelserne sker, og sætter spot på ikke blot enkelttilfælde, men tendenser og kulturelle normer i it-miljøer. Undersøgelsen er et skridt imod at komme mørketal til livs, og den bidrager således til en forståelse for – og derfor på sigt et opgør med – kulturer, der normaliserer sexchikane og krænkelser baseret på køn. Der er et stort potentiale i at involvere aktører og alle køn (fra medarbejdere, til ledelse og fagforeninger) i at udtænke og udvikle fremtidige løsninger og initiativer. På baggrund af undersøgelsens resultater vil vi overordnet anbefale, at der sættes ind på følgende måder.

Fælles viden – fælles sprog – fælles handling

Undersøgelsen viser, at der er store forskelle i opfattelserne af, hvad seksuel chikane er, at problemet stadig er tabuiseret, og at der mangler en fælles forståelse af og et fælles sprog for krænkelser. Helt overordnet er det afgørende, at sexchikane og kønskrænkende adfærd bliver afdækket og italesat, så det ikke forbliver tabuiseret. Konkret kan man iværksætte forskellige tiltag, fx:

- *Afdækning af omfang på arbejdspladsen/virksomheden/fagforeningen, fx en stikprøve hvert år med særligt fokus på seksuel chikane og kønskrænkende adfærd. For at få et retvisende billede af omfang og karakter er det afgørende, at spørgsmålene relaterer sig til konkrete hændelser og ikke alene til værdimæssigt ladede begreber.*

- *Fælles sprog om krænkelser på arbejdspladsen eller fra fagforeninger, i form af fx informationsmaterialer, kurser og workshops om seksuel chikane og kønskrænkende adfærd, med særligt fokus på at bryde med tabuet og have fokus på konkrete hændelser og eksempler.*
- *Viden om normer og bias ift. sexchikane og kønskrænkende adfærd, fx som obligatorisk kursus på TR/AMR-uddannelser.*

Opbakning og ansvar

Undersøgelsen peger hen imod, at det både er ønskværdigt og vigtigt, at ledelsen går forrest. Ledelseslaget kan gøre meget ift. at forebygge seksuel chikane og kønnede krænkelser, fx i form af prioritering, tiltag og målrettede aktiviteter. Forskere inden for feltet peger på, at hvis ledelsen tager klart afstand fra seksuel chikane og signalerer, at det skal ses om et problem for arbejdspladskulturen, er det også lettere for den enkelte medarbejder at sige fra (Borchorst & Agustín 2018).

- *Eksplicit og tydelig virksomhedspolitik mod seksuel chikane og krænkelser i bredere forstand.*
- *Ledelsen på arbejdspladsen kan med fordel iværksætte en fokuseret indsats for at modvirke lederes udøvelse af seksuel chikane og kønskrænkelser*
- *Ledelsesuddannelse inden for seksuel chikane og kønnede krænkelser. En gennemsigtig og entydig tilgang til problemerne kan gøre det lettere for ledelsen at tage ansvar, som ydermere kan klargøre disse tiltag og politikker for medarbejderne.*
- *For at forbedre arbejdsmiljøet og øge ligestilling i it-faget og andre mandsdominerede fag er det konstruktivt at fokusere på at engagere og inkludere alle uanset køn og have et særligt fokus på at inddrage mænd i arbejdet. Her er det afgørende at sætte fokus på at bryde med de stereotype og snævre normer for mænd og maskulinitet, som er med til at legitimere sexchikane og kønnede krænkelser.*

Baggrund og repræsentativitet



Hjælp og rådgivning

Undersøgelsen viser, at der generelt forekommer tvivl og uvidenhed om, hvor man kan søge hjælp og rådgivning, hvis man oplever seksuel chikane eller et arbejdsmiljø med krænkelser i relation til køn. Fx fortæller kun et fåtal deres arbejdsplads/ledelsen eller fagforeningen, hvis de oplever seksuel chikane eller kønskrænkende adfærd. Der er en udbredt opfattelse af, at der skal være tale om særdeles grove krænkelser, fx fysisk sexchikane, hvis man skal henvende sig til sin fagforening (hvilket også hænger sammen med det generelt lave vidensniveau om, hvad sexchikane er). Dette kan afholde medlemmer fra at søge hjælp hos fagforeningen, fordi de ikke tror, at det, de har været udsat for, er "alvorligt nok". Det er derfor vigtigt at styrke vejledning og rådgivning til den enkelte, fx med:

- Tydelig og relevant rådgivning til både ofre og vidner til seksuelle krænkelser på arbejdspladsen. Det er afgørende, at det kan foregå anonymt.
- Tydelig og bedre mulighed for rådgivning fra fagforeninger, hvis man er udsat for seksuel chikane eller krænkelser i relation til køn. Det er afgørende, at det kan foregå anonymt. Evt. temasektion på hjemmesiden om seksuel chikane og sexismen, temamøder og kurser til medlemmer, vejledninger til at skabe kulturforandringer, normkritiske kurser mv.

Kultur og stereotyper inden for it-faget

Undersøgelsen viser, at de mest udbredte typer af krænkelser er verbale og knytter sig til en særlig omgangstone og kultur med stereotype og krænkende udsagn om kvinder, med henvisning til kvinders manglende evner inden for it-faget eller uønskede seksuelle tilnærmelser til kvinder og kommentarer om kvinders kroppe. Der er et stort potentiale i at skabe en ny fortælling, hvor programmering, teknik og nørderi som helhed betragtes ikke er forbeholdt et bestemt køn.

- Rollemodeller af alle køn og succeshistorier om inkluderende arbejdspladser for alle uanset køn kan være en måde at tage livtag med fordomme og normer, så stereotyper ikke spænder ben for piger og kvinder, der vil en teknisk vej.
- Det er vigtigt at have fokus på fødekæden frem til arbejdslivet og derfor også sætte fokus på indsatser, der starter på studiestederne, så problemerne så vidt muligt imødegås, inden man træder ind på arbejdsmarkedet.

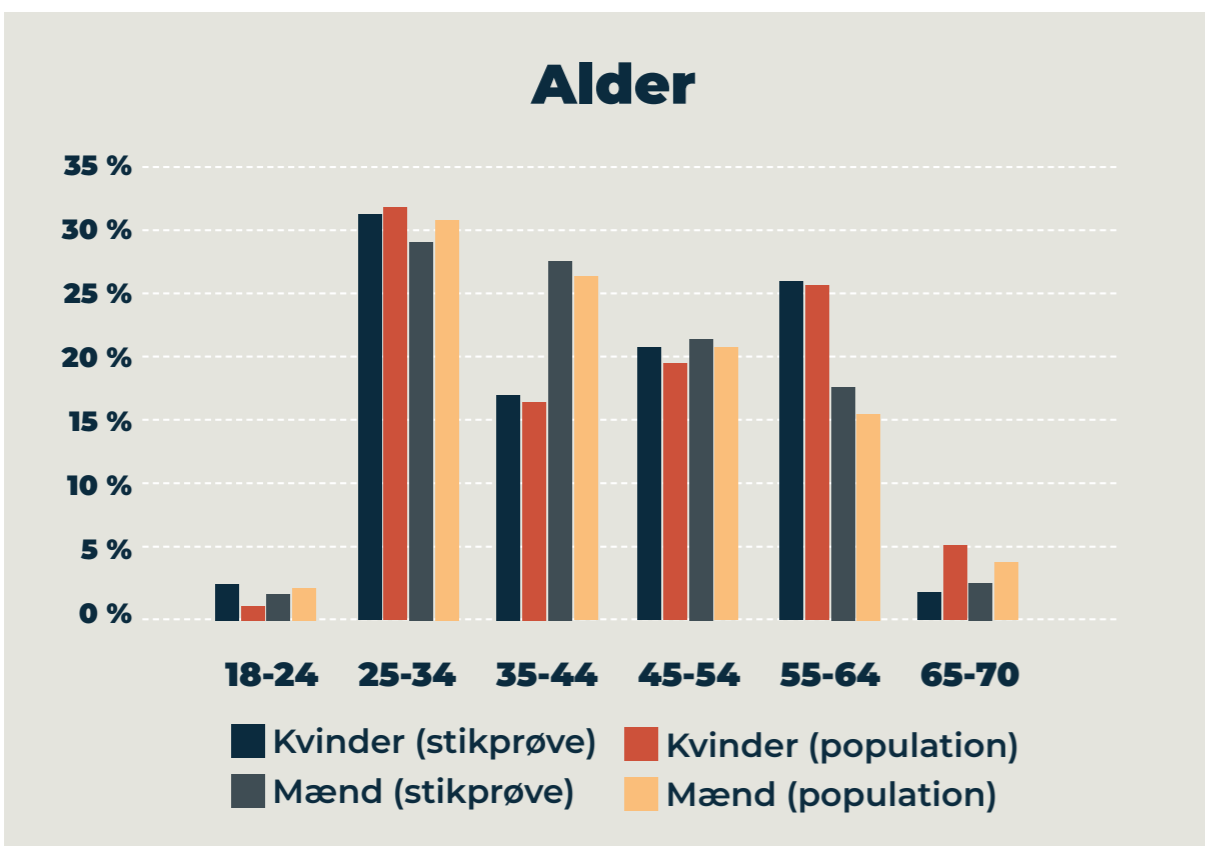
Vi har i alt spurgt 10.961 og fået svar fra 2.224. Samlet set har 20,3 pct. af PROSAs adspurgte medlemmer besvaret undersøgelsen, hvilket er på linje eller bedre end den svarprocent, PROSA typisk opnår ved andre lignende undersøgelser. Langt flere kvinder end mænd har dog besvaret undersøgelsen. 36,2 pct. af kvinderne har besvaret undersøgelsen, hvorimod kun 17,6 pct. af PROSAs mandlige medlemmer har svaret.

| | Medlemmer | Survey-besvarelser | Svarprocent |
|---------|-----------|--------------------|-------------|
| Kvinder | 1.609 | 582 | 36,2 % |
| Mænd | 9.352 | 1.642 | 17,6 % |
| I alt | 10.961 | 2.224 | 20,3 % |

Note: 1,1 % angiver at være hverken mand eller kvinde.

Svarprocenten blandt de kvindelige PROSA-medlemmer er langt højere end blandt de mandlige medlemmer hvilket indikerer en meget stor interesse fra kvinderne. Samtidig kan svarprocenterne muligvis afspejle at mænd i langt mindre udstrækning bliver udsat for krænkelser og derfor heller ikke finder det relevant eller vedkommende at svare på denne undersøgelse. Den relativt lave svarprocent blandt mændene skaber dog usikkerhed om hvor godt undersøgelsen repræsenterer PROSAs mandlige medlemmers trivsel og erfaringer med seksuelle krænkelser. På baggrund af surveykommentarer lader det til, at surveyen har indfanget reaktioner fra de mænd, der er kritiske over for #MeToo, og de, der ikke anerkender forekomsten af krænkelser.

Med 582 besvarelser blandt kvinderne, og en population på 1.609 kvinder, giver det en statistisk usikkerhed på +/- 3,2 pct. hvis vi anvender et signifikansniveau på 95 pct. (som er standard i denne type undersøgelser).



Vedrørende repræsentation og alder ses ovenfor aldersfordelingen for mænd og kvinder i hhv. stikprøven og i populationen af PROSA-medlemmer. Det ses, at aldersfordelingen er stort set magen til fordelingen i populationen for både kvinder og mænd – dog med nogle mindre variationer blandt mændene i enkelte aldersgrupper. Skævhed i repræsentation vedrørende alder er således minimal, hvilket tillader os ikke at opdele i alder i analysen.

4,8 pct. af respondenterne har minoritetsetnisk baggrund. Da vi ikke kender til etnicitetssammensætningen blandt PROSAs medlemmer, kender vi ikke til graden af repræsentation. Samme udfordring gælder spørgsmålet om seksualitet, hvor 4,6 pct. af respondenterne har anden seksuel orientering end heteroseksuel, bl.a. bi- og homoseksuel. Når vi endvidere ser på respondenternes køn, er 1,1 pct. hverken mand eller kvinde, men "andet". I svarboksen til dette spørgsmål angiver to personer at være transkønnede, og hertil svarer en stor del med en irrelevant bemærkning fx "attack helikopter", "trillebør" og "postkasse". Dette samt det lave antal af respondenter med minoritetsetnisk baggrund betyder at vi – til trods for ønsket om en intersektionel, nuanceret analyse af tallene – alene fokuserer på køn.

Metode

For at belyse trivsel og ligestilling blandt PROSAs medlemmer med fokus på omfang, karakter og konsekvenser af sexchikane og kønskrænkende adfærd har vi kombineret et kvantitativt spørgeskema med uddybende kvalitative interviews. Vi har foretaget fokusgruppe- og enkeltinterviews for at kvalificere læsningen af den kvantitative data samt bidrage til at forstå konsekvenserne af krænkelserne. Vi har taget udgangspunkt i lignende kvantitative undersøgelser, der afdækker sexchikane i andre fag og ift. andre målgrupper (Juel Jensen 2017; HK Privat 2018; Borchorst & Agustín 2017).

Vi har haft hovedfokus på trivsel, sexchikane og kønskrænkende adfærd. Hertil har vi haft et løbende fokus på ligestilling og ligebehandling. Vi har både spurgt til omfanget af ofre for krænkelserne, samt på udøvere og vidner. Vi har valgt at spørge til udøvere for bl.a. at belyse normer og kultur, der betinger og muliggør sexchikane og kønnede krænkelser på arbejdspladsen.

De overordnede analyse spørgsmål, som undersøgelsen afdækker, er følgende:

- *Hvad er omfanget af sexchikane og kønskrænkende adfærd?*
- *Hvad er karakteren af sexchikane og kønskrænkende adfærd?*
- *Hvordan forstås, opleves og erfares krænkelserne?*

- *Hvad er konsekvenserne ved sexchikane og kønskrænkende adfærd?*
- *Hvordan påvirker seksuel chikane og kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen trivsel?*
- *Hvor ligger forandringspotentialerne?*

Sexchikane og kønskrænkende adfærd – begrebsbrug

I rapporten anvendes begrebet sexismen som en samlende overordnet betegnelse for de krænkelser der undersøges: seksuel chikane og kønskrænkende adfærd. Sexisme hænger tæt sammen med fordomme om køn og stereotype kønsopfattelser, som påvirker og begrænser alle uanset køn. Ordet "krænkelser" anvendes som en bred betegnelse for de konkrete handlinger og praksisser, der falder ind under samlebetegnelsen sexismen. Denne forståelse af sexismen bygger endvidere på en antagelse om, at seksuel chikane og kønskrænkende adfærd hænger sammen og ofte sker i et samspil.

Fælles for de praksisser, som afdækkes i undersøgelsen (sexchikane og kønskrænkelser), er, at de som oftest har rod i bestemte arbejdspladsnormer, som legitimerer dem. Normer kan beskrives som forståelser af og retningslinjer samt praksisser for, hvordan fx køn kan udtrykkes (i en given kontekst). Normer er en slags spilleregler, som influerer personers forestillinger om rigtigt og forkert/normalt og unormalt. En central pointe er, at de personer, som handler i overensstemmelse med de givne arbejdspladsnormer, ikke møder samme modstand som de, der bryder med normerne. På arbejdspladser med stereotype kønsnormer (fx forestillinger om at alle mænd er aggressive, og alle kvinder er passive (Pina et al 2009:131)) vil der givetvis være større risiko for seksuel chikane og kønskrænkelser, når normerne legitimerer handlinger, som forstås som "normale" for ens køn (Quinn 2002).

” Begrebet seksuel chikane anvender vi på linje med definitionen i ligebehandlingsloven, hvor sexchikane og chikane på baggrund af køn defineres som forskelsbehandling (Retsinformation.dk).

Der er tale om 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. (Ibid.)

I operationaliseringen af definitionerne i loven har vi ladet os kraftigt inspirere af andre undersøgelser samt af Arbejdstilsynets definition. I deres nye vejledning om krænkende handlinger på arbejdspladsen (fra februar 2019), definerer Arbejdstilsynet sexchikane med afsæt i ligebehandlingsloven, og her er kravet om, at den seksuelle chikane skal være grov og gentagen fjernet fra afsnittet om seksuel chikane. Hertil bemærker Arbejdstilsynet, at listen ikke er udtømmende (Arbejdstilsynet 2019).

Seksuel chikane defineres som:

” 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. (Ibid.)

Undersøgelsens survey indeholder 10 konkrete spørgsmål om specifikke krænkelser med det formål at afdække forskellige typer af sexchikane (verbal, non-verbal og/eller fysisk) samt krænkelser i relation til køn (se bilag). Sexchikane, seksuel chikane og seksualiserende krænkelser anvendes synonymt i undersøgelsen. I surveyen er begrebet ”seksuel chikane” anvendt som samlebetegnelse for de ovenstående tre begreber.

Undersøgelsen fokuserer desuden på verbale krænkelser i relation til køn og er i den forbindelse kraftigt inspireret af definitionen af chikane i relation til køn, der bl.a. dækker nedladende, krænkende og/eller ydmygende kommentarer relateret til køn.

Der er ifølge ligebehandlingsloven tale om chikane i relation til køn, når:

” [...] der udvises uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. (Retsinformation.dk).

Vi har i rapporten anvendt begrebet ”kønskrænkende adfærd” eller ”kønnede krænkelser” for at betegne denne type krænkelser (chikane i relation til køn).

Det kan være vanskeligt at afdække intensiteten, dvs. de forskellige grader af chikanen, og hvordan det påvirker den enkelte/hvilke konsekvenser, det har for forskellige personer. Vi har ikke spurgt ind til hyppighed eller intensiteten af krænkelserne i surveyen, vi spørger ikke ind til om der er tale om enkeltstående eller gentagne begivenheder. Et parameter som fx kan være væsentligt ift. retssager om seksuel chikane.

I nærværende undersøgelse har vi valgt at indhente viden og indsigt i konsekvenserne af krænkelserne i de kvalitative interviews og ikke spørge direkte/eksplicit ind til dette i spørgeskemaet. Eksempelvis karakteriseres verbal chikane ofte som mindre alvorlig end fysisk chikane, men dette kan være forskelligt fra person til person og afhænger også af andre faktorer, fx køn, alder og position på arbejdspladsen.

Udfordringer ift. at undersøge sexchikane og kønskranke adfærd

Der er en række udfordringer forbundet med at undersøge sexchikane og kønskranke adfærd. I en omfattende analyse af seksuel chikane i dansk arbejdsliv henviser forfatterne til international forskning om spørgsmålsformuleringen i undersøgelser af omfanget af seksuel chikane. De slår fast, at ”når man spørger til seksuel chikane som sådan frem for til konkrete hændelser, der opleves som krænkende, så rapporteres der om langt færre hændelser”. (Borchorst & Agustín 2017)

Hvis man alene spørger generaliseret til udsathed og forekomsten af sexchikane, risikerer man desuden et stort fortolkningsspænd, for hvad er sexchikane? Det er de færreste enige om. Og derfor får man nogle svar, der i højere grad afspejler en holdning og samfundsdiskurs om sexchikane end den egentlige forekomst. Fx viser en undersøgelse fra CBS, at personer med forskellige køn opfatter begrebet sexchikane forskelligt (Muhr et al 2018).

Et vigtigt metodisk greb i denne undersøgelse har derfor været at gøre brug af handlings- og situationsbaserede spørgsmålsudformninger.

Spørgsmål om konkrete hændelser gør det lettere for respondenterne at forholde sig nøgternt til og uden fortolkning huske hændelserne og dermed også besvare i overensstemmelse med de faktiske erfaringer med chikane og krænkelser. (Se bilag 1 for de 10 konkrete spørgsmål.)

Der er et større antal respondenter i denne undersøgelse, der svarer ja til at have været udsat for nogle af de konkrete krænkelser end personer, der svarer, at de har været udsat for sexchikane.

Hvis man svarer ja til det enkeltstående spørgsmål, om man har været udsat for sexchikane, forventes man at have identificeret sig som offer for sexchikane på forhånd, hvilket er metodisk problematisk, bl.a. fordi de færreste ønsker at blive sat i bås som offer for sexchikane (Oxlund 2019).

Såfremt man arbejder i en kultur præget af sexismen og sexchikane, kan det være svært at identificere kulturen som sexistisk og at kategorisere enkelthandlinger som sexchikane. Kultur er noget man "vænner sig til", hvilket underbygges af informanternes beretninger i de kvalitative interviews. Flere af informanterne giver udtryk for, at det først i løbet af deres besvarelse af spørgeskema gik op for dem, at de havde erfaringer med krænkelser og sexchikane:

” Da jeg svarede på spørgeskemaet, så svarede jeg til det hele, at det havde jeg aldrig prøvet før, og så tænkte jeg mig lige om, og så tænkte jeg, at det har jo faktisk været en stor del af det, specielt i starten, jeg tænker bare ikke over det længere ... Så jeg startede egentlig med at tænke at 'det kender jeg slet ikke til', men når man så tænker over det, så er det jo faktisk en ret stor del af det og har specielt været det i starten ... Man vænner sig bare til det undervejs og netop bliver sådan lidt mere hård, altså ... ignorerer det lidt, og sådan er det bare. (Anna)

Surveyen

Spørgeskemaet er udarbejdet i tæt samarbejde med PROSA, der også har stået for dataindsamling og bidraget til databearbejdning.

Som en del af undersøgelsen har respondenterne i langt de fleste tilfælde haft mulighed for at uddybe deres besvarelser med kommentarer, som også indgår i nærværende afrapportering af indsigter fra undersøgelsen.

Analysen af kommentarsporene inddrages således for at præsentere nogle mulige forklaringer på undersøgelsens resultater med henblik på at eksemplificere visse pointer, men også for at kvalificere med nye perspektiver. Se mere om surveyen under "Repræsentation og baggrund". Vi betegner deltagerne i surveyen som respondenter.

Kvalitative interviews

Vi har foretaget otte kvalitative interviews med deltagelse af tretten kvinder og fem mænd fordelt på både fokusgruppe- og enkeltinterviews. Grupperne har været forskelligt sammensat på baggrund af surveybesvarelserne og har både bestået af personer, der har angivet at have oplevet sexchikane eller kønskrænkende adfærd, personer, der ikke har oplevet dette, personer, der er kritiske over for undersøgelser med dette fokus, samt personer, der ikke på forhånd har gjort sig store tanker om emnet. Især mænd, som selv har oplevet eller været vidne til seksuel chikane og krænkelser, har responderet positivt på vores henvendelse og sagt ja til interviews. Vi har forsøgt at samle en fokusgruppe med deltagere som var kritiske over for undersøgelsens fokus og #MeToo, men det lykkedes desværre ikke, idet de fleste af dem alligevel ikke havde lyst eller ikke havde tid til at deltage. De mænd, der har deltaget i vores interviews, har været optaget af, hvordan mænd kan bidrage til at forbedre trivsel og arbejdsforhold for især kvinder, og de har fortalt om deres egen rolle og de barrierer, som både kvinder og mænd møder, når de siger fra over for sexchikane og krænkelser i relation til køn på arbejdet. En del af dem, vi har interviewet i vores undersøgelse af sexchikane og kønskrænkende adfærd på it-uddannelserne, har også erfaring med arbejde it-faget, og vi har i nogle tilfælde valgt at medtage deres erfaringer i denne undersøgelse (i alt har vi talt med 26 personer).

Alle i de otte interviews har været ansat i en it-virksomhed, i en it-afdeling (de fleste) eller i en it-funktion. De fleste af vores interviewpersoner har etnisk dansk baggrund, men vi har foretaget et enkelt interview på engelsk (med en informant med anden baggrund end dansk). Alle interviews er foretaget i København, og de fleste af interviewpersonerne er fra Storkøbenhavn, hvilket giver nogle begrænsninger ift. at indfange problematikker, der vedrører hele landet. Vi betegner deltagerne i de kvalitative interviews som informanter. Vi har anonymiseret alle informanter og har haft særlig opmærksomhed på, at der inden for specifikke it-områder er

ekstremt få kvinder, og at disse derfor ikke må være genkendelige. I rapporten er citater fra informanterne givet fiktive kilde navne. Dermed kan citater fra samme informant optræde under forskellige fiktive navne med formålet at øge anonymiseringen.

Vi har anvendt semistrukturerede interviews og designet hver interviewguide til den pågældende gruppe. Vi har først udsendt surveyen og derefter udvalgt særlige tematikker til de kvalitative interviews på baggrund af svarene i surveyen. Tematisk har vi fulgt op på surveyens fokus og resultater samt forsøgt at afspejle forskellige erfaringer med og holdninger til krænkelse på arbejdspladsen.

I fokusgrupperne har vi prioriteret tid til, at de medvirkende kunne drøfte forskellige definitioner og opfattelser af sexchikane, diskrimination, sexismen og kønskrænkende adfærd.

Omfang og karakter

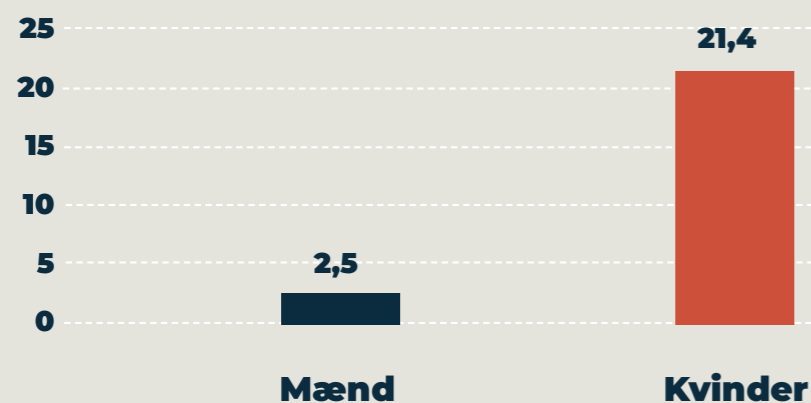
Hvor udbredt er sexchikane og kønnede krænkelse blandt PROSAs medlemmer? Hvor udbredt er problemet inden for it-faget? Hvordan udspiller det sig?

Undersøgelsen belyser seksuel chikane og kønskrænkende adfærd bredt set. Det betyder også, at krænkelse spænder fra forsøg på voldtægt over ydmygende kommentarer om udseende og sexappeal, nedsættende stereotype kommentarer om kvinders (manglende) evner og udsagn om kvindelige kollegers seksuelle værdi til uønskede fysiske berøringer, såsom knus, klap på låret og massage. Hvis man ser på krænkelse isoleret, kan nogle af dem måske forekomme små og ubetydelige, men vores undersøgelse viser, at selvom der er tale om enkeltstående tilfælde, har dette også betydning og konsekvenser for nogle.

Sexchikane og konkrete seksualiserende krænkelse

Når vi overordnet spørger, om PROSAs medlemmer har været udsat for seksuel chikane i deres arbejdsliv – uden at definere eller specificere begrebet om seksuel chikane yderligere – svarer mere end én ud af fem (21,4 pct.) af kvinderne ja. Hertil angiver 3,9 pct. af kvinderne desuden, at de ikke ved, om de har været udsat for det. 2,5 pct. af mændene svarer, at de har været udsat for sexchikane, mens 1,5 pct. har svaret ved ikke.

Andel der angiver at udsat for seksuel chikane i sit arbejdsliv

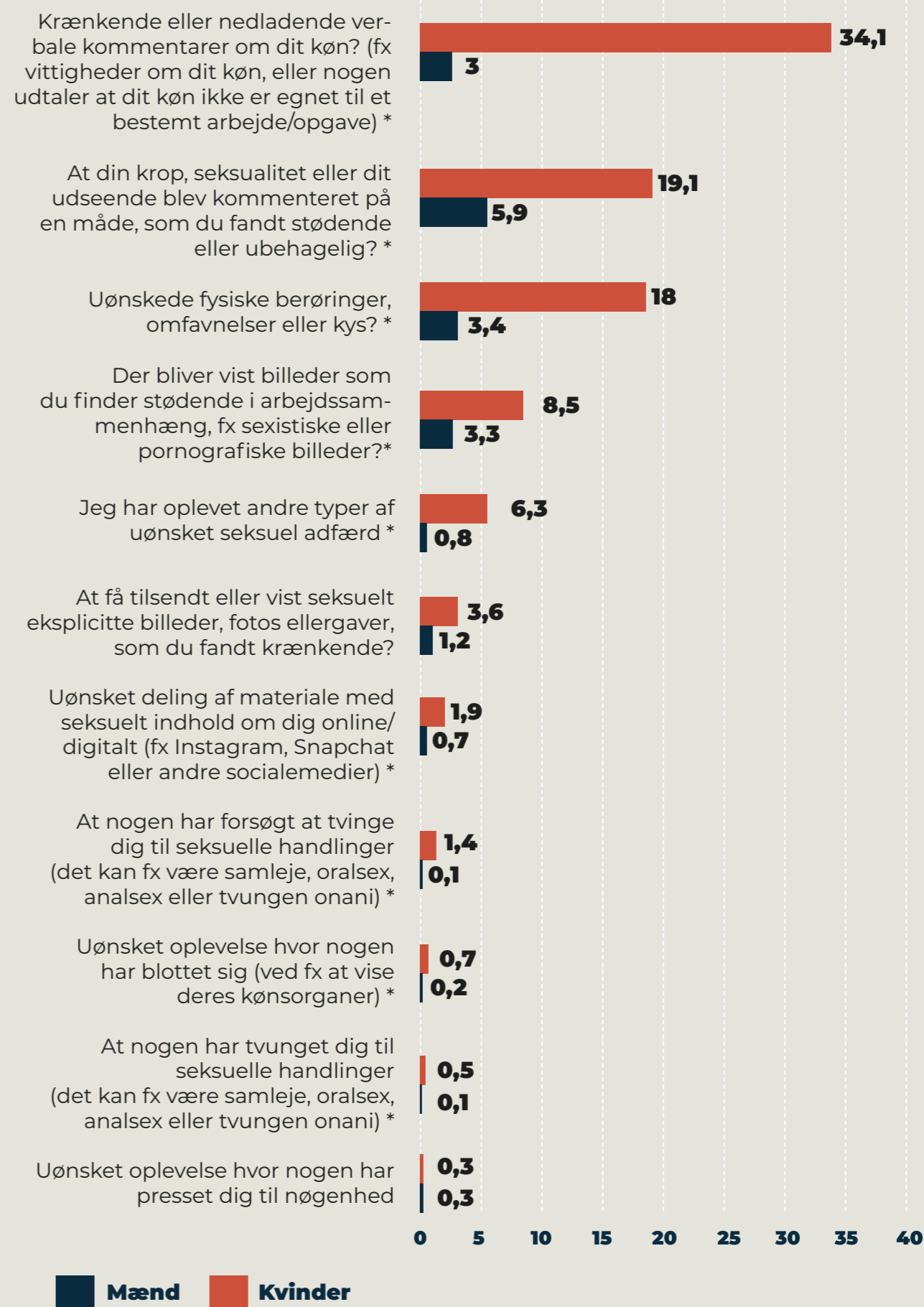


Note: Figuren viser procentdelen af mænd og kvinder, der angiver at have været udsat for sexchikane i deres arbejdsliv. Der er her statistisk signifikant forskel mellem mænd og kvinder.

Hvad angår de kvalitative interviews, er det dog væsentligt at bemærke, at der viser sig meget store forskelle i opfattelserne og stor tvivl om definitionerne, når vi spørger ind til, hvad sexchikane er for informanterne. En del opfatter fx sexchikane alene som fysisk og en krænkelse, der skal gentages, før man kan definere det som sexchikane. Informanterne har særligt fokus på gråzoner og grænsen mellem humor og krænkelse, og de udtrykker generelt tvivl om, hvornår det er legitimt at definere hændelser som sexchikane eller en alvorlig (nok) krænkelse. Inger, en kvindelig informant, beskriver:

” Mange af de situationer, jeg har oplevet, har været meget sådan på grænsen. Er det chikane, eller er det ren dril og humor? Og det flyder lidt fra det ene til det andet, så det er svært. Men for mig, lige så snart det bliver fysisk, så er det forkert, så er det chikane.

I den kvantitative survey indleder spørgsmålet om sexchikane spørgsmålsbatteriet om konkrete krænkelser og kønskrænkende adfærd, der vises nedenfor.

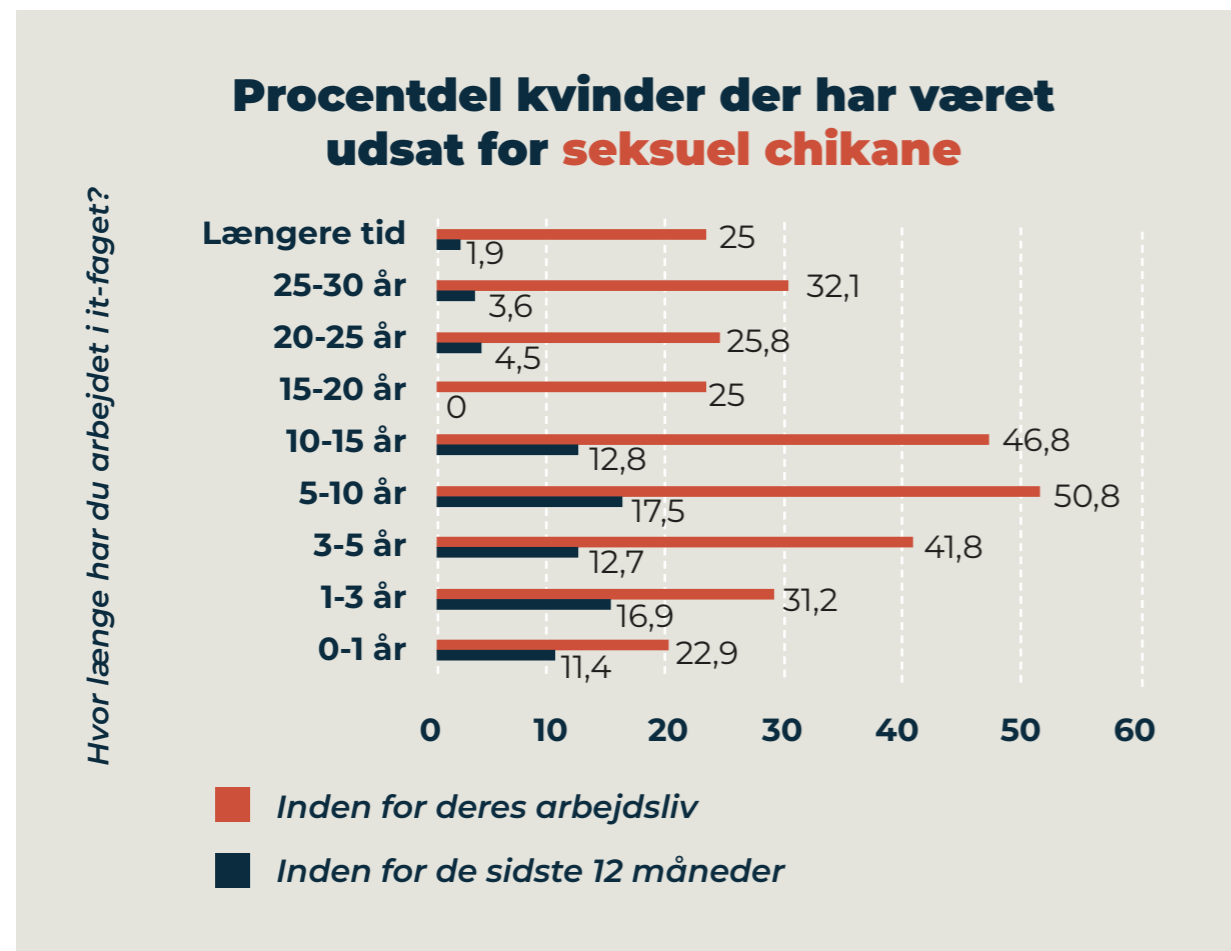


Note: * angiver statistisk signifikante forskelle mellem mænd og kvinder ved et 95 procents signifikansniveau.

Der er signifikante forskelle mellem mænd og kvinder ift. de fleste krænkelse. Den mest markante kønsforskel finder vi ved spørgsmålet om krænkende eller nedladende verbale kommentarer om køn. 34,1 pct. af de kvindelige respondenter angiver, at de har oplevet dette, mens det gælder 3 pct. af mændene.

5,9 pct. af mændene svarer, at de har oplevet at deres krop, seksualitet eller udseende er blevet kommenteret på en stødende eller ubehagelig måde. Hermed er denne type verbal seksuel chikane den mest udbredte blandt mændenes svar.

Vi kan også se en interessant tendens ift., hvor længe man har arbejdet inden for faget, og udsathed for krænkelse. Det er særligt i de første 10 år inden for faget, at kvinder angiver at have været udsat for seksuel chikane. Nedenstående figur viser kvinder, der har angivet at være udsat for seksuel chikane, og hvor lang tid, de har arbejdet inden for it-faget.



Hvad viser andre undersøgelser?

Der er stor uenighed om omfanget af seksuel chikane. De nationale arbejdsmiljøanalyser (NFA-analyserne) undersøger på nuværende tidspunkt seksuel chikane ved at stille et enkelt spørgsmål: "Har du været udsat for seksuel chikane inden for de sidste 12 måneder?". Som beskrevet i metodeafsnittet, er der en række problemer ved alene at stille dette spørgsmål.

Med dette in mente medtager vi her de seneste tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) fra 2018, der viser, at 3,6 pct. af lønmodtagerne har været udsat for sexchikane inden for de seneste 12 måneder. Andelen af kvinder (5,5 pct.), der har været udsat for sexchikane, er meget større end andelen af mænd (1,8 pct.). (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2018)

HK Privats undersøgelse fra 2018 af seksuel chikane blandt HK Privats medlemmer viser, at knap hvert sjette kvindelige medlem (17 pct.) på et eller flere tidspunkter i sit arbejdsliv har fået uønskede seksuelle tilnærmelser. (HK Privat 2018)

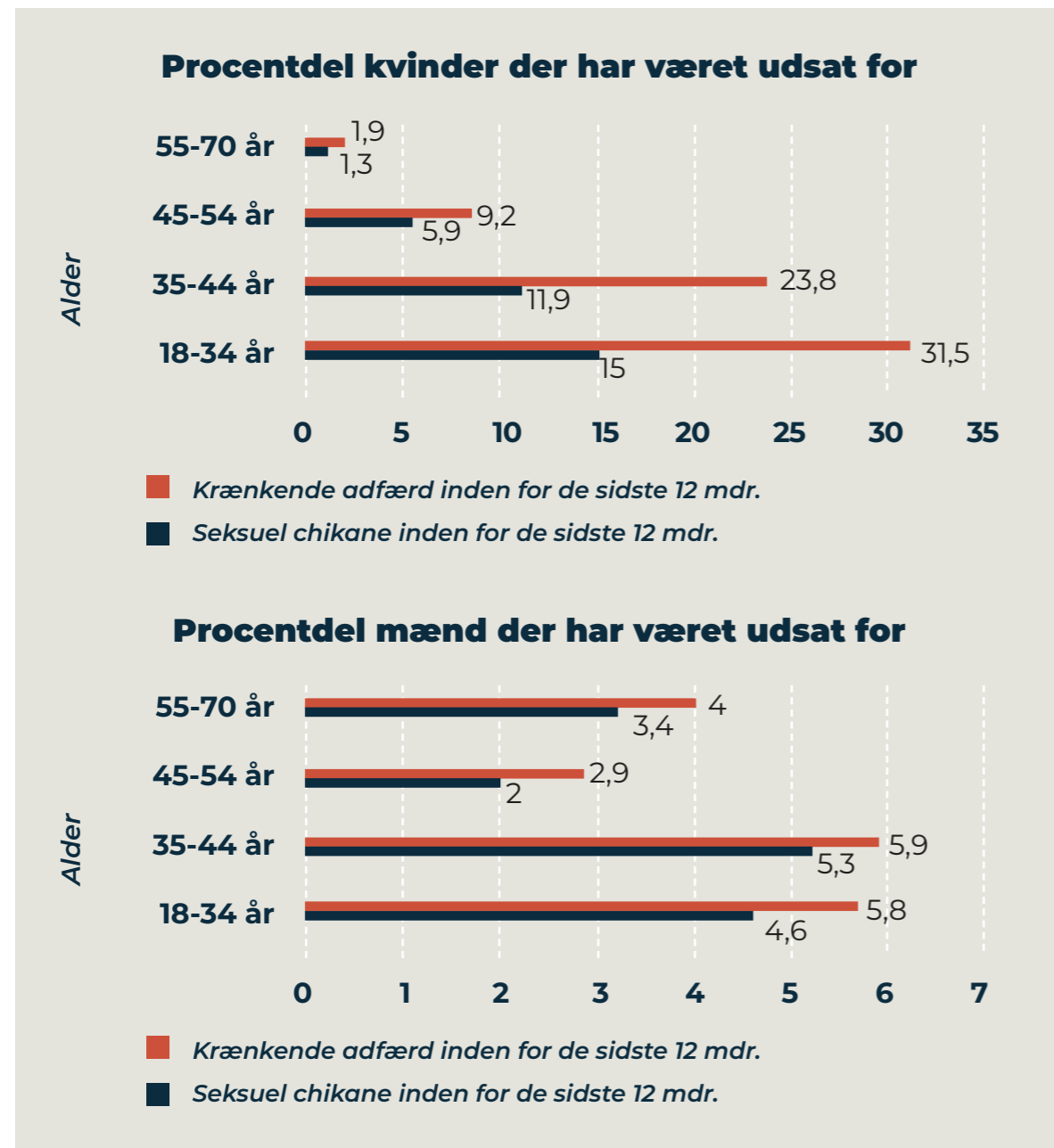
Denne undersøgelses resultater ligger på nogenlunde samme niveau med hhv. 21,4 pct. kvinder, der angiver at være blevet udsat for seksuel chikane, og 2,5 pct. af mændene. 19,1 pct. af kvinderne angiver at have været udsat for verbal seksuel chikane og 18 pct. fysisk seksuel chikane (se figuren på side 26).

HKs tidligere undersøgelse fra 2017 af seksuel chikane blandt HKs medlemmer viser, at 4,5 pct. af kvinderne angiver, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for fysiske krænkelse (uønskede berøringer, omfavnelser eller kys), hvilket gælder 2,9 pct. af mændene.

Af mere verbal karakter viser undersøgelsen, at 10,1 pct. af kvinderne angiver, at de inden for de seneste 12 måneder har oplevet kommentarer/vitligheder med seksuelle undertoner, som de fandt krænkende, mens dette gælder 9,4 pct. af mændene. (Juel Jensen 2017)

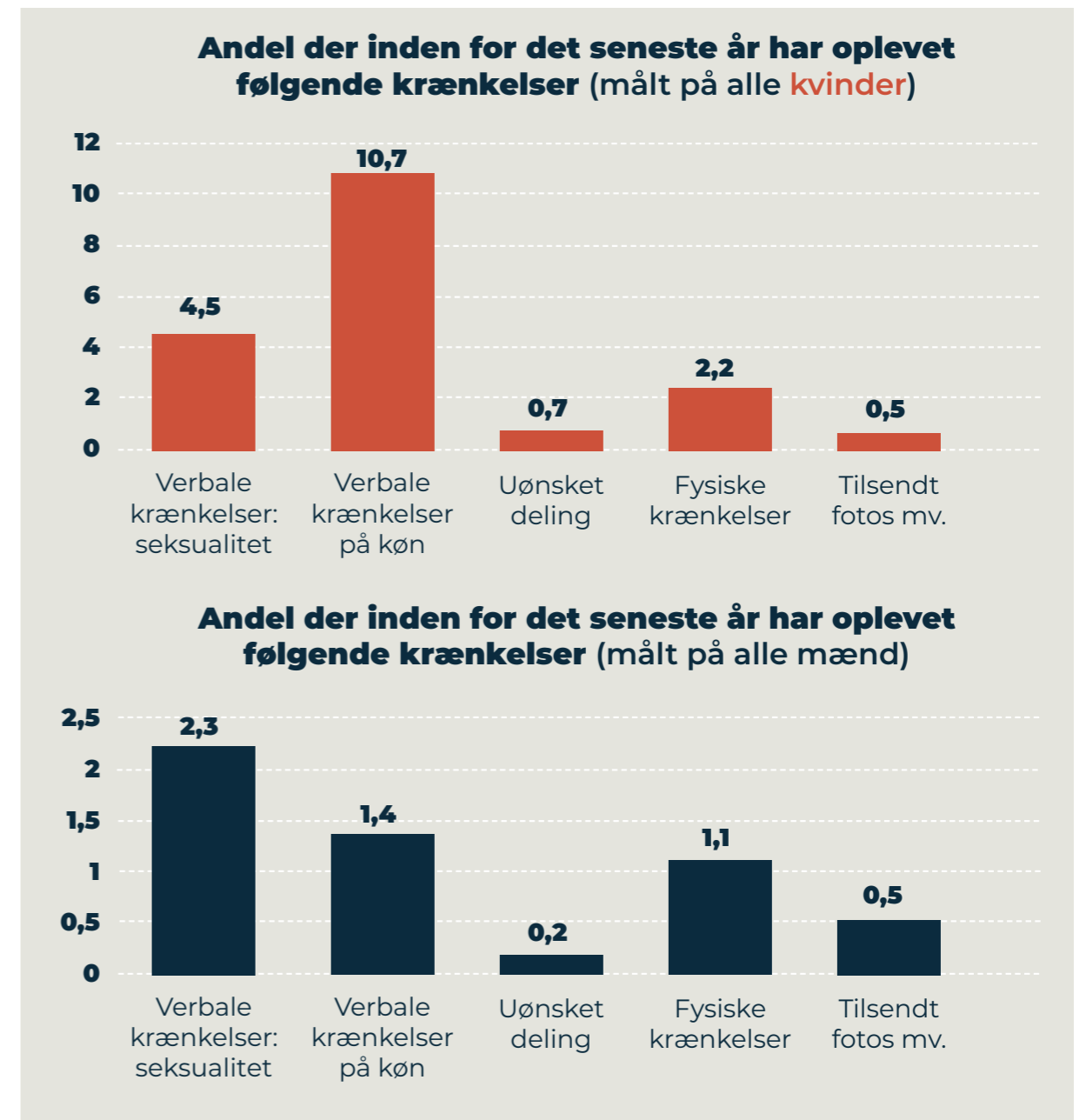
Alder

Hvis man ser på aldersfordelingen, er der en tendens til, at yngre medarbejdere uanset køn i større udstrækning end ældre bliver udsat for seksual chikane (de konkrete hændelser) og alle typer af krænkelser (herunder også kønskrænkende adfærd). Respondenterne i vores undersøgelse angiver dog et væsentligt større antal krænkelser end NFA-undersøgelsen inden for de fleste aldersgrupper (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2018).

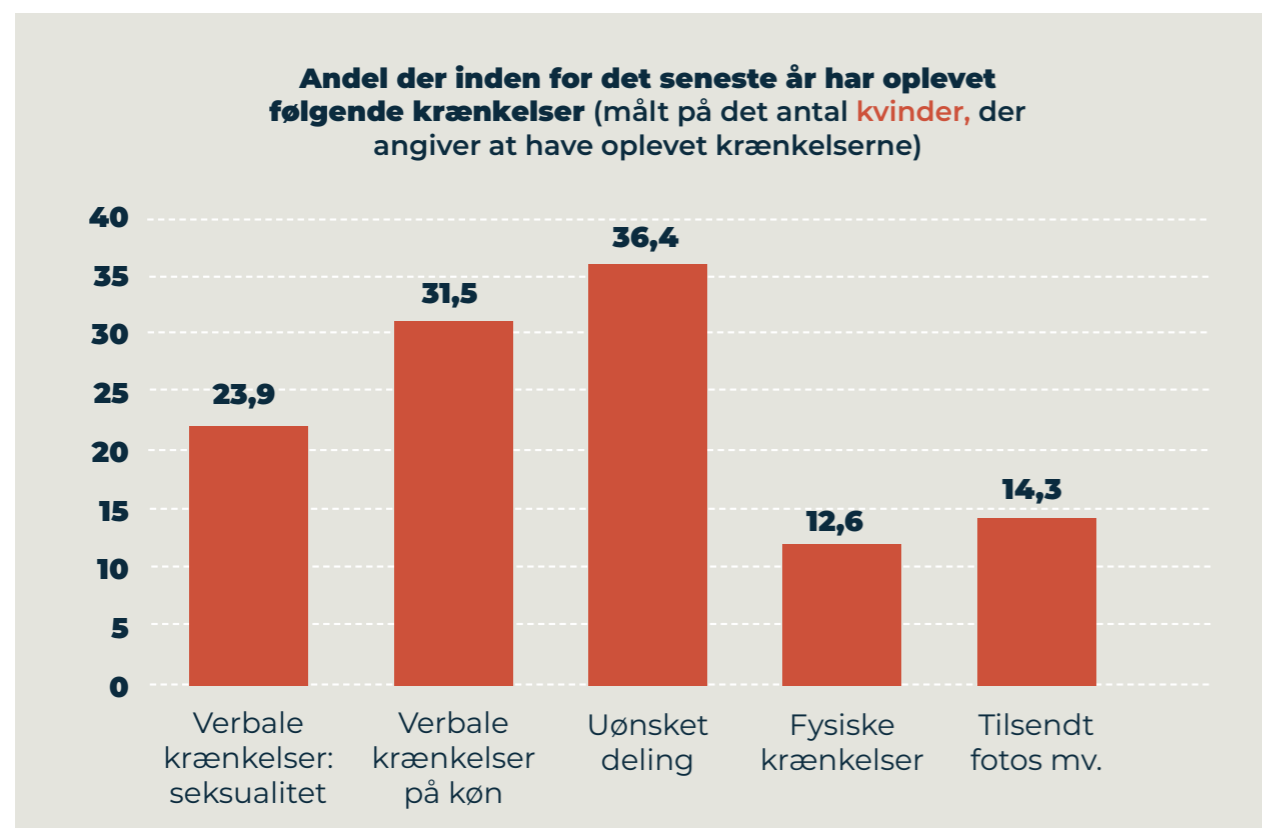


Omfanget af krænkelser det seneste år

Nedenstående figur viser procentdelen af PROSAs kvindelige medlemmer, der angiver at have oplevet en eller flere former for krænkelser inden for det seneste år, dvs. verbale seksuelle krænkelser, verbale krænkelser på deres køn, fx uønsket deling af intime fotos af dem, fysiske krænkelser samt at få tilsendt stødende materiale, fx fotos. Inden for det seneste år er verbale krænkelser på køn den mest hyppige med 10,7 pct. Herefter følger seksualiserede verbale krænkelser (4,5 pct.) og fysiske krænkelser (2,2 pct.).



Af de kvinder, der angiver at have været udsat for de nævnte former for krænkelse, viser den følgende figur andelen af kvindelige respondenter, der svarer, at de har oplevet krænkelse i løbet af det seneste år. Det er her interessant at se, at der er en relativt stor andel (36,4 pct.), der har angivet at de har oplevet uønsket deling af billedmateriale inden for det seneste år, hvilket bekræfter, at dette er en ny type krænkelse.



Kønkrænkende adfærd

Som nævnt svarer en tredjedel (34,1 pct.) af de kvindelige respondenter og 3 pct. af de mandlige respondenter, at de har været udsat for verbale krænkelse eller nedladende kommentarer om deres køn. Inden for det seneste år har 10,7 pct. af kvinderne og 1,4 pct. af mændene angivet at have oplevet verbale krænkelse i relation til køn.

Mange af de konkrete eksempler på denne type krænkelse handler om en særlig og barsk "omgangstone" med kønsstereotype udsagn, særligt om

kvinder og deres biologi. Udsagnene positionerer kvinder som manglende tekniske it-kompetencer.

Eksemplerne på jargonen spænder generelt fra udsagn om, at kvinder "hører hjemme i køkkenet" til generelle udsagn om, at kvinder ikke forstår sig på teknik, samt mere direkte udtalelser, fx at en kollega fortæller andre kolleger, at "Katrine ikke kan løse den tekniske opgave, fordi hun er en kvinde", selvom Katrine er ansat som tekniker. Tre kvindelige respondenter eksemplificerer dette ved at berette om deres oplevelser med kønnede stereotyper på deres arbejdsplads:

” Antagelser om, at jeg ved mindre om faget grundet mit køn. Eller at jeg ikke kan håndtere ansvar pga. "emotionelle tilstande".

” Hører jævnligt fra mine mandlige udviklerkolleger, at jeg har opnået særlige privilegier pga. mit køn. At kvinder ikke kan finde ud af teknologi af nogen art.

” Jeg har ofte oplevet, at rigtig mange stereotyper bliver hældt ned over mig på arbejdspladsen. Og ofte ting, der rammer min person og ikke mit erhverv: udseende, familieforhold, og hvordan kvinder mener det ene og det andet. De ting bliver brugt som argument for, at jeg ikke ved, hvad jeg laver.

Snarere end kommentarer på udseende, tiltrækningskraft eller sexliv, har de kønnede krænkelse af mænd karakter af nedladende udsagn om den pågældende mand som "umandig", fx ved på nedgørende vis at kalde ham "tøset", "bøsset" eller "blød" (se eksempler på disse udtalelser i afsnittet Copingstrategier). En kvindelig informant, Maya, fortæller om, hvordan hun har sat sig i respekt og "selv diskriminerer":

” Det er mig, der beskylder mine mandlige kolleger for at være nogle tøser, kællinger, holde op med hønsegård og måske lave noget. Jeg bruger nedsættende ord om mine mandlige kolleger. Jeg har nok gjort det i 15 år, men jeg har også kun arbejdet med mænd.

Flere informanter beretter om et arbejdsmiljø, hvor der i større eller mindre udstrækning er nedgørende kommentarer direkte til kvinder eller krænkende og stereotyp omtale af kvinder. Fx fortæller Annika:

” At jeg er mindre teknisk end dem, der egentlig har mindre teknisk erfaring end mig ... det oplever jeg virkelig, virkelig meget, og det ser jeg 100 pct. som diskrimination.”

Og Isa nævner et andet scenarium:

”Fx når ens it-faglighed som kvinde bliver tvivlet på til fordel for en mandlig praktikants, som ikke er uddannet.”

Ordet ”drengerøvs kultur” anvendes af informanterne for at betegne denne særlige omgangstone: ”Drengerøvs kultur kan forekomme og er ubehageligt. Der gider jeg ikke at være med. Jeg har sagt fra, og det respekterer de for det meste. Jeg tror, at tonen er anderledes, når jeg ikke er til stede,” som Emmy fortæller. En anden informant, Selma, beskriver, hvordan denne slags kultur understøtter en stereotyp forståelse af kvinder: ”Det er belastende at høre om, hvad ALLE kvinder gør – at deres koner bestemmer over dem, og alle kvinder er sådan og sådan,” fortæller hun.

Ole, en mandlig informant, pointerer endvidere nogle af konsekvenserne ved en sådan kultur på arbejdspladsen:

”Altså, der er masser. Masser, masser, masser af eksempler på den der faglige nedgøren, og den er for mig den værste. Fordi jeg synes, at det placerer, altså, det holder kvinder uden for nogle felter, hvor de rent faktisk kunne give rigtig, rigtig meget.

En del kvinder og mænd i undersøgelsen giver udtryk for, at kvinder bliver omtalt som ”tøser” eller ”piger” eller tiltalt som fx ”skat” eller ”skattemus” på arbejdspladsen. Kommentarerne kan isoleret set forekomme uskyldige og ubetydelige, men når det forekommer hver uge eller hver dag, opleves det som ubehageligt og undergravende for medarbejderne.

Vores kvantitative data viser desuden, at seks ud af ti (60,6 pct.) af mændene angiver, aldrig at have oplevet negativ forskelsbehandling, mens dette gælder 42,2 pct. af kvinderne. Desuden viser undersøgelsen, at godt fire ud af fem (79,3 pct.) af kvinderne, der svarer, at de har oplevet forskelsbehandling, angiver at have oplevet dette på baggrund af deres køn, mens dette gælder knap én ud af fem (17,5 pct.) af mændene.

Verbal sexchikane

Knap én ud af fem (19 pct.) af de kvindelige respondenter angiver at have været udsat for, at deres krop, seksualitet eller udseende blev kommenteret på en stødende eller ubehagelig måde. 5,9 pct. af de mandlige respondenter angiver at have oplevet denne form for krænkelse, hvilket som nævnt gør denne til den mest udbredte krænkelse mod mænd.

Kun 2,1 pct. af de kvindelige respondenter angiver at have været udsat for sexchikane af andre kvinder, og få fortæller om det i de kvalitative interviews. Men en af vores kvindelige informanter, Lisa, fortæller fx: ”Der var dengang en kvindelig chef, der sagde til en anden kvinde, hvordan hun skal holde mikrofonen ... som om hun skal sutte den af.”

Det er primært undersøgelsens deltagende kvinder, og ikke de deltagende mænd, som har bidraget med eksempler på verbal sexchikane. Det kan både hænge sammen med det lave antal mandlige deltagere og tabuisering af problemet.

Eksemplerne fra informanterne viser, at den verbale seksuelle chikane kommer i mange forskellige former. Det kan fx være, at en kollega kommer med upassende kommentarer om vedkommendes krop og påklædning, nærgående spørgsmål til vedkommendes sexliv, uønskede fortællinger om eget sexliv, uønskede opfordringer til sex eller dates eller rating af kvindelige kollegers seksuelle appeal. Kvinders udseende og seksuelle tiltrækningskraft bliver eksplicit omtalt i langt større udstrækning end mænds. Fx fortæller Karoline i et af vores interviews:

”Det er i hvert fald svært at gå ind i (branchen) uden at tage noget på sig ... Jeg har altid haft det sådan, jeg går i kjoler, jeg går i nederdel, og jeg går i stramt tøj, jeg går i løst tøj, jeg går i tøj, som jeg synes er pænt, og så er jeg sådan set ligeglad med, hvad folk synes om det, så længe jeg synes det er pænt. Og der er rigtig mange vandrende blikke og kommentarer på tøj. Der er ikke nogen mænd, der får sådan nogle kommentarer, og jeg synes, det er dybt forkert på en arbejdsplads.

Isa fortæller, hvordan hendes udseende bliver kommenteret via arbejdspladsens intranet med kommentarer som ”Ej, hvor så du cute ud i dag” og ”flotte bukser”. ”Det har været kommentarer om mit tøjvalg, og hvordan de fremhæver (eller ikke fremhæver) mine bryster,” uddyber hun.

En af de måder, der dominerer fortællingerne om et arbejdsmiljø med verbal sexchikane er fx, at mandlige kolleger i grupper betragter, kommenterer og vurderer kvinders og kvindelige kollegers seksuelle værdi/kapital og kroppe – ofte gennem nedladende kommentarer eller upassende jokes. Selma fortæller:

”Der bliver talt om, hvorvidt kvinder er hotte eller ej, om de er lækre. Også de andre kolleger. De snakker sjovt nok ikke om mig, men om de andre, men jeg tænker ... jeg har slet ikke lyst til at høre, hvad de siger om mig.

Denne form for seksuelt chikanerende adfærd, i forskningen kaldet "girl watching", er beskrevet som et spil til ære for mænd, der er med til at producere og reproducere samhörige maskulinitetsforestillinger hos mænd (Reinicke 2018), og indebærer fx kommentarer som "Hende der kunne jeg da godt kneppe" og "Nårh, det er hende, alle vil have".

Fysisk sexchikane

18 pct. af de kvindelige respondenter og 3,4 pct. af de mandlige respondenter angiver at have været udsat for uønskede fysiske berøringer, omfavnelser eller kys. For kvindernes vedkommende er fysisk sexchikane dermed den tredjestørste form for krænkelse og næsten lige så udbredt som verbale seksuelle krænkelse.

Kvinderne fortæller bl.a. om at blive gået fysisk for nært, uønsket masseret under arbejdet, at blive taget på lårene, at blive bedt om at give chefen et knus hver dag foran resten af kollegerne (som eneste kvinde på arbejdspladsen), at blive kysset eller befamlet mod ens vilje af direktøren. Her følger nogle eksempler fra informanterne:

” Det har været sådan noget, direktøren for firmaet, der i forbindelse med en fest direkte har taget fat i mig og taget mig og presset mig op ad væggen og kysset mig og gramset på mig osv. (Beate)

” Jeg har oplevet at blive taget på lårene ... til en julefrokost. Jeg bryder mig ikke om julefrokosterne ... måske derfor ... En kollega tager mig på låret, og samtidig sviner han mig til. Det er en ret svær situation. (Marie)

” Jeg har oplevet det både fra chefer og højere oppe end det ... især den gang, hvor det var den øverste direktør i et firma, hvor jeg ikke vidste, hvad jeg skulle stille op ... et større firma og direktøren ... Det mest sindsyge var, at han sendte en mail, hvor han undskyldte, hvis han havde overskredet min grænse, og skrev at han gerne ville invitere mig ud på middag. (Kristine)

Så oplevede jeg to direktører, som var klamme ... som kom med kommentarer. Altså, jeg er også blevet klappet på røven af dem ... men så kom de med kommentarer om, at når jeg var på Roskilde Festival, om der så var nogen, der hev mig ind i et telt ... (Ronja)

Størstedelen angiver at have oplevet en fysisk krænkelse ifm. med et socialt arrangement på arbejdspladsen, mens en del flere kvinder end mænd angiver at opleve dette ifm. arbejdsrelaterede rejser.

Arbejdsklima med stødende billeder mv.

8,5 pct. af de kvindelige respondenter angiver at have været udsat for, at der er blevet vist billeder, som de finder stødende i arbejdssammenhæng, fx sexistiske eller pornografiske billeder. Dette gælder 3,3 pct. af mændene. Fx fortæller en af de mandlige informanter om flere it-arbejdspladser, hvor det var helt sædvanligt at hænge pin-up billeder af forskellig slags op. Bl.a. Mikkel fortæller om en bestemt situation på sin arbejdsplads, at: "Der hang it-chefen billeder af nøgne damer op."

3,6 pct. af kvinderne og 1,2 pct. af mændene har angivet at fået tilsendt eller vist seksuelt eksplicite fotos eller gaver, som de fandt krænkende.

Uønsket deling af materiale med seksuelt indhold

1,9 pct. af kvinderne og 0,7 pct. af mændene angiver at have været udsat for uønsket digital/online deling af materiale med seksuelt indhold om dem.

Seksuelle overgreb, blottelse og nøgenhed

1,4 pct. af kvinderne svarer, at det har været udsat for, at nogen har forsøgt at tvinge dem til seksuelle handlinger fx samleje, oralsex, analsex eller tvungen onani i arbejdsmæssig sammenhæng. Det gælder 0,1 pct. af mændene.

0,2 pct. af kvinderne og 0,7 pct. af mændene angiver at have oplevet, at nogen har blottet sig ved fx uopfordret og uønsket at vise deres kønsorganer. Og 0,3 pct. af både de mandlige og kvindelige respondenter angiver at være blevet presset til nøgenhed.

Andre typer uønsket seksuel adfærd

Flere af de kvindelige (6,3 pct.) end mandlige (0,8 pct.) respondenter angiver at have oplevet andre typer af uønsket seksuel adfærd i arbejdsmæssig sammenhæng. Flere kvinder nævner bl.a. rygtespredning om deres sexliv, fx at der er blevet sat rygter i gang om, at de har sex med chefen eller en kollega på kontoret, når døren er lukket. En kvindelig respondent kommenterer fx i surveyen, at nogle kolleger "lægger banan og æbler som kønsdele på mit bord", og en anden respondent skriver, at:

” Jeg har oplevet at blive taget med ind i et kontorrum; han sagde jeg havde haft sex på kontoret dagen før. Han kunne lugte det, og så var han meget upassende og sagde mange ting om min krop til mig og andre kollegaer, der dog sagde, han skulle opføre sig ordentligt.

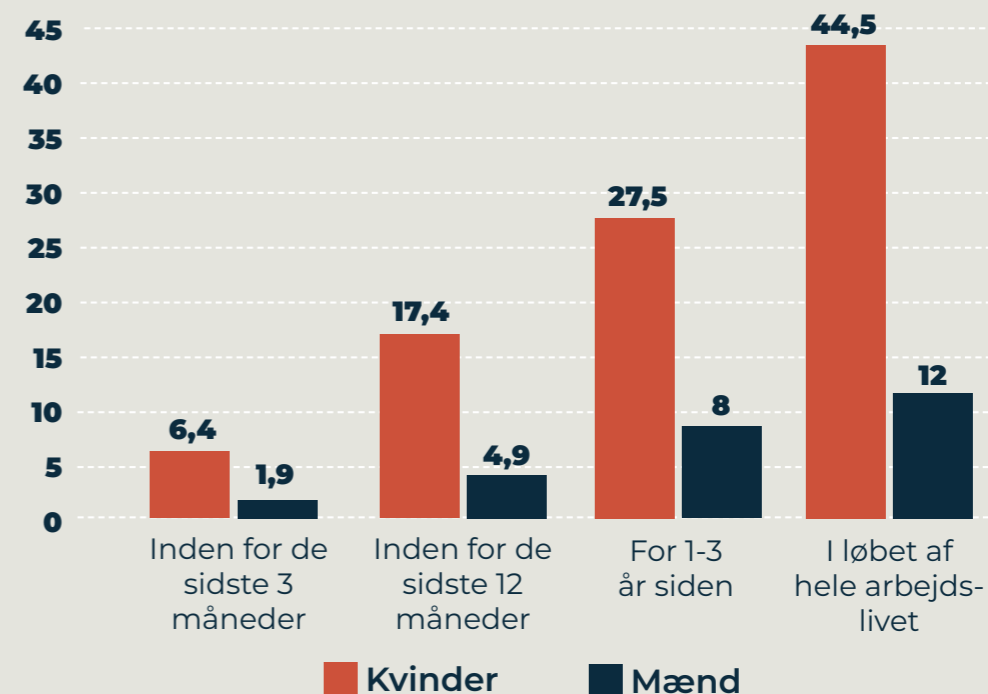
Nogle angiver at have oplevet andre former for intime invitationer til at gå ud efter arbejde, som kan være svære for kvinderne at sige fra over for, som Isa her fortæller:

” Han ville drikke øl. Jeg havde sagt nej ... flere gange ... Jeg endte med at tale med min chef om det ... Chefen sagde, jeg kan slet ikke forstå, at vi har denne her samtale, for du kan selvfølgelig bare sige nej.

Krænkelser og tid – arbejdsliv versus nu

Ser vi på alle de former for krænkelser, som vi spørger om i undersøgelsen, angiver 44,5 pct. af de kvindelige respondenter at have været udsat for mindst én af de forskellige former for krænkelser i deres arbejdsliv. Det samme gælder 12 pct. af mændene. 6,4 pct. af kvinderne svarer, at de har været udsat for en eller flere krænkelser inden for de seneste 3 måneder, mens det samme gælder 1,9 pct. af mændene. Af de, der har angivet at have oplevet krænkelser, har 17,4 pct. kvinder og 4,9 pct. mænd angivet at have været udsat for en eller flere af krænkelserne inden for de seneste tolv måneder.

Figuren viser alle typer af krænkelser sammenlagt samt tidsperiode



Note: Alle forskelle mellem mænd og kvinder er signifikante ($p < 0,001$)

Udøvere af sexchikane og kønskrænkende adfærd

Respondenterne angiver, at mænd i langt højere grad end kvinder udøver sexchikane og krænkelser i relation til køn. Undersøgelsen viser, at når kvinder bliver udsat for sexchikane/krænkelser, er det med meget stor sandsynlighed en mand, der er udøver. Og når mænd udsættes for chikane/krænkelser, er det i langt overvejende grad også en mand, der er udøver.

Det er dog værd at bemærke, at der også er kvinder, der krænker mænd. Det er særligt fremtrædende, når vi ser på verbale krænkelser i relation til køn. Her angiver de mænd, der har været udsat for denne type krænkelser, at langt flere kvinder (87,5 pct.) end mænd (27,1 pct.) er udøvere. Forekomsten af denne type krænkelser mod mænd er dog relativt lav (3 pct.). Se bilag 2 for de konkrete hændelser samt kønsfordelingen blandt udøvere af chikane/krænkelser.

Om krænkerer fortæller vores informant Michael:

” Men jeg må også sige, at det jo er noget, mænd gør. Altså, jeg mener, det er sådan et magtspil, det er noget, mænd gør. Det sker jo også, hvis man spiller fodbold med kun mænd, men det er helt tydeligt, at det har fået sådan en kønslig bias i mit fag. Den teknik, magtteknik.

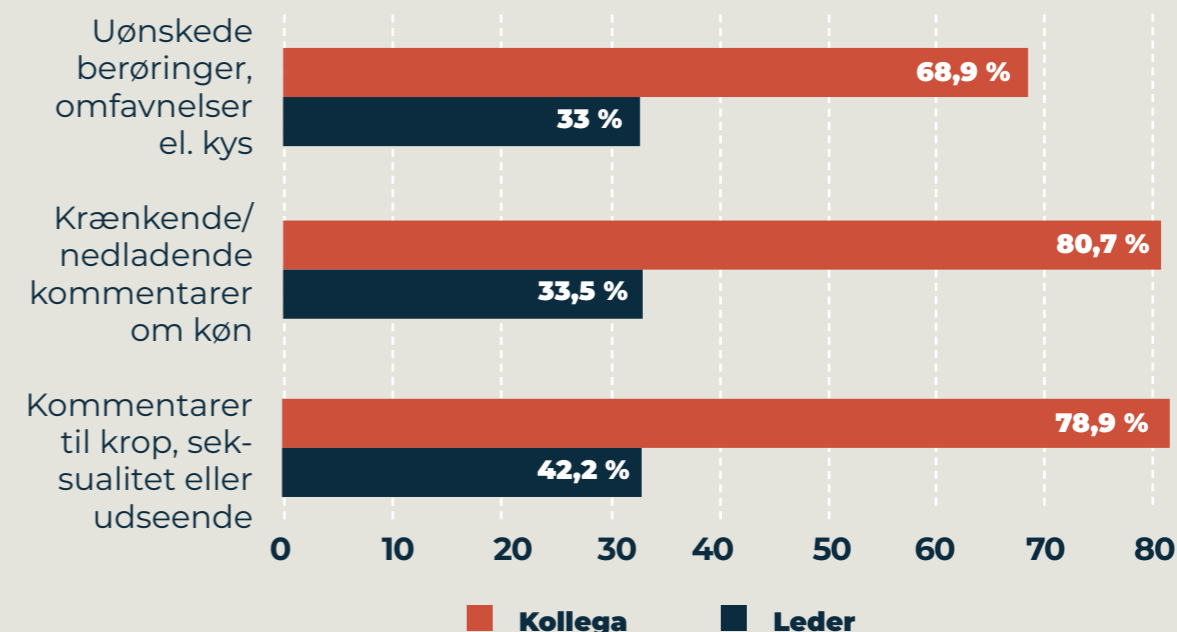
At undersøgelsen viser, at det i høj grad er mænd, der udøver chikanen/krænkelserne, hænger først og fremmest sammen med, at der på mange it-arbejdspladser er langt flere mænd end kvinder. Dermed er sandsynligheden for, at det er mænd frem for kvinder, der krænker, også større. Dog skulle man tro, at det samme gælder, når man ser på, hvem der udsættes for disse krænkelser. Følger man samme logik, bør langt flere mænd end kvinder opleve krænkelser, hvilket undersøgelsen som vist dog afkræfter. Antallet af mænd på arbejdspladsen kan altså ikke være den eneste forklaring på, at flere mænd end kvinder er udøvere.

Der er flere mænd og kvinder, der både i interviews og survey gør meget ud af at være eksplicite om, at det ikke er alle mænd, der er sexistiske. Dog forklarer bl.a. Lisa: ”Det er langt fra størstedelen, men der skal ikke så mange til, så lægger de andre sig ind i de dårlige vaner, hopper med på vognen.”

Udøveres position på arbejdspladsen

Respondenternes svar viser, at langt de fleste både mandlige og kvindelige udøvere af sexchikane og kønnede krænkelser er kolleger til dem, der krænkes. Eksempelvis angiver 65,3 pct. af de mandlige respondenter og 78,9 pct. af de kvindelige respondenter, der har fået kommenteret deres krop, seksualitet eller udseende at det var en kollega som var udøver. Næst efter kolleger ser vi, at ledere er dem, respondenterne oftest angiver som krænkeren, og at ledere i lidt større udstrækning angives at krænke kvinder end mænd. I forhold til at opleve uønskede kommentarer til krop, seksualitet eller udseende angiver 31,6 pct. af de mandlige respondenter og 42,2 pct. af de kvindelige respondenter at det var en leder som udsatte dem for dette.

Kvinder der er blevet udsat for krænkelser, er krænket af:



Da der på arbejdspladserne antalsmæssigt er flere medarbejdere (kolleger) end ledere, er antallet af respondenter som har angivet at ledere har udsat dem for kommentarer til krop, seksualitet eller udseende højt. Dette resultat indikerer at arbejdspladserne har en presserende og vigtig opgave med at uddanne lederne i ligebehandling hvis de ønsker at være en arbejdsplads for alle. Hertil kan der være nogle uformelle magthierarkier på tværs af virksomheden, fx kolleger imellem, som vi ikke har undersøgt eller indfanget. Eventuelt tilføj: Se bilag 3 for øvrige tal for udøvers position på arbejdspladsen.

Verbal sexchikane og kønskrænkende adfærd angives som regel at finde sted på arbejdspladsen i hverdagen (ikke til julefrokoster og lign. sociale arrangementer). At dette er tilfældet, siger noget om, at det ikke kun er under særlige omstændigheder med alkohol og lign., at chikane/krænkelser hænder, men at det er normaliseret i en vis grad, således at det kan ske til daglig.

Vurdering af egen adfærd

Spørger man respondenterne selv, er det de færreste, både mænd og kvinder, der svarer, at de i løbet af arbejdslivet har udøvet chikane/krænkelser. Fx svarer hele 95,9 pct. af de mandlige respondenter og 95,3 pct. af de kvindelige respondenter, at de aldrig selv har udsat en kollega/leder for kommentarer om vedkommendes krop, seksualitet eller udseende på en måde, som personen fandt stødende eller ubehagelig.

Der synes at være en diskontinuitet mellem tallene for, hvor ofte folk har oplevet krænkelser, og tallene for, hvorvidt respondenterne angiver at have krænket andre. Skulle tallene stemme overens, skulle især flere mænd – men også kvinder – svare, at de har udøvet chikane/krænkende adfærd. Dette kan hænge sammen med manglende viden og forståelse for, hvad seksuel chikane og krænkelser i relation til køn er. Og samtidig kan det hænge sammen med normalisering i arbejdspladskulturen, der gør, at man ikke selv opfatter, at man udsætter andre for chikane/krænkelser. Dertil kommer, at mange ikke krænker som en bevidst hensigt. Endvidere kan det tænkes, at krænkeren enten ikke svarer på surveyen eller svarer uærligt på spørgsmålet om, hvorvidt de har krænket andre.

Herudover er det interessant at bemærke, at spørgeskemaet ikke lader til at give anledning til refleksion over, om egen opførsel kunne være chikane eller krænkende.

Vidner til chikane

Til spørgsmålet om, hvorvidt en kollega eller leder er blevet udsat for krænkelser, hvor der blev talt nedladende eller krænkende om vedkommendes køn, angiver 14 pct. af de kvindelige respondenter, at de et par gange har oplevet det, mens 2,3 pct. angiver, at de ofte har oplevet det. Af de mandlige respondenter angiver 9,5 pct., at de et par gange har oplevet dette, mens 1 pct. angiver at have oplevet det ofte. Samtidig angiver både mandlige og kvindelige respondenter, at de ikke siger fra, når de oplever, at andre krænkes. Vores kvalitative materiale viser, at mænd, som siger fra over for chikanen, risikerer latterliggørelse og eksklusion.

Tager man forekomsten af krænkelser i betragtning, synes disse tal lave. Sat op imod hvor mange, der angiver at opleve krænkelser på arbejdspladsen, er det altså få, der ser, at andre udsættes for krænkelser. Dette kan skyldes normalisering af krænkelser samt manglende viden om emnet. Undersøgelsen indikerer at begge faktorer har indvirkning. Det er ligeledes bemærkelsesværdigt, at kvinder i højere grad end mænd svarer, at de har været vidne til krænkelser, der går ud over andre på arbejdspladsen. Da kvinder, som vist, i højere grad end mænd udsættes for krænkelser, kan dette give kvinderne et mere indgående kendskab til krænkelsernes udformning og virkning/konsekvens end det kendskab, mænd har. Det kan således være nemmere for kvinder at spotte krænkelser (Muhr et al 2018). Dette er ikke ensbetydende med, at kvinder altid ser krænkelser. Som tallene viser, er antallet af kvinder, der ser krænkelser begået mod andre, også lavt.

År i it-faget? Krænkelser inden for sidste 12 mdr.

| | |
|--------------|-----------|
| 0-1 år | 11 |
| 1-3 år | 26 |
| 3-5 år | 21 |
| 5-10 år | 17 |
| 10-15 år | 12 |
| 15-20 år | 3 |
| 20-25 år | 3 |
| 25-30 år | 3 |
| længere tid | 5 |
| i alt | 90 |

It-faget og sexchikane samt kønskrænkende adfærd

Nærværende undersøgelse afdækker PROSAs medlemmers oplevelser med sexchikane og krænkelser i relation til køn i et arbejdslivsperspektiv og på deres nuværende arbejdsplads – og belyser hermed problemet inden for it-faget bredt set. Surveyen indeholder ikke spørgsmål om den konkrete arbejdsplads, herunder fx om det er en ren it-arbejdsplads, og hvilken form for it-funktion respondenterne har. Mange arbejdspladser, hvor PROSA-medlemmer arbejder, beskæftiger også andre typer fagprofiler. Derfor handler undersøgelsen ikke kun – men også – om "rene" it-arbejdspladser. Langt de fleste af de krænkelser, som surveyen afdækker, er sket, mens respondenterne har arbejdet i it-faget. Ser vi fx på krænkelser inden for det seneste år, har alene 11 personer ud af 90 potentielt set ikke oplevet krænkelserne, mens de har været ansat i it-faget

I de kvalitative interviews har vi tematiseret og undersøgt it-faget nærmere, herunder hvilken arbejdsfunktion informanterne har haft, og på hvilken type arbejdsplads, de eventuelle krænkelse fandt sted. På den måde er den kvalitative del af undersøgelsen også med til at illustrere vilkår, der knytter sig til at være i it-faget.

Det lader til, at der er en særlig dynamik på spil i it-faget, som bl.a. har med stærke kulturelle stereotyper at gøre. Gennem afdækningen af den kønsrelaterede chikane og de kønnede krænkelse er nogle generelle stereotyper, som knytter det tekniske og det mandlige sammen, trådt frem. Mens mænd i faget tilskrives naturlige tekniske kompetencer, positioneres kvinder som "den bløde". En mandlig informant fortæller, at it-branchen er lidt ligesom håndværkerbranchen. Fordi begge er domineret af mænd, er der en "pik og patter-stemning". Informanterne beskriver ligeledes, at der et hierarki mellem "hård" og "blød" it, som indbefatter, at det er mere værdifuldt at beskæftige sig med hård it. Flere informanter sætter lighedstegn mellem "hård" it og dét, at være nørdet på en særlig måde, som tales frem som noget positivt. Det er ikke et problem i sig selv at nørdere positioneres som positivt, men undersøgelsen peger på, at det bliver problematisk for kvinder indenfor faget, når der sættes lighedstegn mellem nørdere og mænd og ikke på samme måde mellem nørdere og kvinder.

Der er nogle kønsnormer (som også ses i andre dele af samfundet), men også nogle interne it-normer, hvor kvinder ekskluderes. En kvindelig informant, Louise, forklarer: "Jeg har arbejdet i andre brancher, og visse typer it-afdelinger er bare ligesom et sort hul, et sted man sidder fast og ikke er kommet videre."

Ifølge de to forskere Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustín viser internationale undersøgelser ligeledes, at kvinder på arbejdspladser med en overrepræsentation af mænd generelt er mere udsatte for chikane end andre: "Forklaringerne skal ifølge flere forfattere søges i de dominerende kønsnormer på arbejdspladsen: På en mandsdomineret arbejdsplads med maskuline normer vil en kvinde stikke mere ud og dermed blive sårbar over for chikane. Det gælder også for mænd, der går imod eller ikke lever op til de fremherskende kønsideal inden for den organisatoriske kontekst, som de befinder sig i (Berdahl 2007)." (Borchorst & Agustín 2017: 39).

Kombinationen af kvindernes mindretal på arbejdspladsen samt de stærke kønsstereotyper og hierarkier skaber flere steder et miljø, der i udgangspunktet ikke inkluderer kvinder, og som medvirker til, at det i praksis og i hverdagen ikke er rart for kvinder at være til stede i miljøet.

Viden om krænkelse og politikker på arbejdspladsen

Uvidenhed om politikker

Undersøgelsen viser, at respondenterne, uanset køn, i høj grad er uvidende om, hvorvidt der findes politikker på områder som seksuel chikane, krænkende handlinger og sexismen på deres arbejde.

Over en tredjedel af kvinderne (37 pct.) og en tredjedel af mændene (33 pct.) angiver, at de ikke ved, om der er politikker om seksuel chikane, mens 42,7 pct. af kvinderne og over en tredjedel (36,5 pct.) af mændene angiver, at de ikke ved, om der er politikker om krænkende handlinger. Endvidere svarer næsten halvdelen af kvinderne (48,7 pct.) og 39,4 pct. af mændene, at de ikke ved, om der er politikker om sexismen.

Den samme uvidenhed gør sig gældende for politikker om stress og mobning, men det fremgår, at respondenterne i højere grad kender til fx alkohol- og rygepolitikker samt mere praktiske områder som politikker om arbejdsulykker, it-sikkerhed og lign. Respondenterne i undersøgelsen angiver generelt, at de i ringe grad går til deres ledelse eller fagforening, når de oplever chikane eller krænkelse på arbejdspladsen. Hvis de går til nogen, er det som regel en kollega, en partner eller et familiemedlem. En forklaring på, hvorfor udsatte for chikane generelt ikke går til ledelsen eller fagforeningen, kan være, at de ikke kender til arbejdspladsens politikker på området, og eller at arbejdspladsen endnu ikke har udarbejdet en politik. Desuden fortæller flere informanter om manglende opbakning fra ledelsen på deres arbejdsplads.

Reaktioner på krænkelse – hvem har ansvaret?

Undersøgelsen viser, at det er få krænkede, der angiver, at de fortæller andre om hændelsen, og uanset køn, er det sjældent, at de krænkede taler om oplevet chikane/krænkelser med en leder eller tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant. Hvis de går til nogen, er det som regel en kollega eller partneren/et familiemedlem. Borchorst og Agustíns forskningsgen- nemgang viser, at de fleste generelt ikke fortæller om seksuel chikane til nogen, men i stedet forsøger at ignorere det i håbet om, at det vil passere, bl.a. fordi de frygter konsekvenserne ved at sige fra (Borchorst & Agustín 2017:75).

Karin fortæller bl.a., at det er vanskeligt at blive konfronteret med krænkelse-erne igen, og at hun frygter, at hun risikerer noget ved at fortælle andre om dem:

” *Jeg tror egentlig, at det er fordi, man føler ubehaget så stærkt i sig selv, at man kan have svært ved at repetere det ... eller at gentage det over for den anden ... fordi man tænker, det sagde du bare ikke. Det, jeg risikerer, er at repetere det. Helt lavpraktisk som start. Så tror jeg altid, at jeg er lidt i tvivl om, hvor safe den information er – hvis jeg nu siger til vedkommende, at det er ikke ok ... og siger 'Det vil jeg ikke have du siger fremadrettet!' Jeg kan godt have en bekymring om, hvordan han fortæller det videre ... Jeg kan godt blive bekymret for, at det kan eskalere og blive en krig om, hvad der blev sagt. Men måske nok mest ens rygte, at man har indrapporteret noget.*

Kigger vi på dem, der i surveyen har angivet at være udsat for krænkende/nedladende kommentarer om sit køn, har kun 8,3 pct. af mændene og 8,3 pct. af kvinderne angivet, at de har fortalt om hændelsen til en leder eller tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant. Denne tendens ses i mange typer af krænkelse/chikane, vi spørger ind til i undersøgelsen. En af informanterne, Ole, beskriver sine overvejelser ift. reaktioner sådan her:

” *Selvfølgelig kan du godt rejse flaget. Der har jeg det sådan, hvis du først rejser det, så er det en alvorlig sag. Det er svært, også fordi så begynder hjulene at køre osv., og det er ikke altid, at sagen er SÅ stor.*

Undersøgelsen indikerer, at kvinder i større udstrækning fortæller om krænkelse-erne end mænd. Dette er interessant, fordi en udbredt myte

er, at kvinder skal være bedre til at sige fra, når de oplever noget som en krænkelse, altså at omfanget af chikane/krænkelser mod kvinder reduceres, hvis kvinder bliver bedre til at sige fra.

Undersøgelsen viser en stor kønnet forskel på, hvordan folk angiver at reagere på krænkelse/chikane, og om de taler med nogen om hændelsen efterfølgende. To centrale forskelle er hhv., at kvinder i højere grad end mænd siger fra (direkte såvel som indirekte) i situationen, og at mænd efterfølgende i mindre grad reagerer og i mindre grad fortæller om hændelsen, end kvinder gør.

Ser man på reaktionerne på krænkende/nedladende kommentarer om krop, seksualitet eller udseende, har hele 43,1 pct. af kvinderne, der svarer, at de har oplevet dette, angivet, at de har sagt indirekte fra ved fx at gå væk, mens kun 14,7 pct. af mændene angiver, at de reagerede sådan. Samme tendens ses ved de direkte reaktioner, hvor 40,8 pct. af kvinderne, der svarer, at de har været udsat for uønskede berøringer, omfavnelser eller kys, har angivet, at de sagde direkte fra i situationen, mens dette gælder 25,9 pct. af mændene, der har været udsat for dette. Denne kønnede tendens vedrørende direkte og indirekte reaktion går igen i samtlige typer af krænkelse/chikane.

40,7 pct. af mændene, der angiver at have oplevet uønskede berøringer, omfavnelser eller kys, har svaret, at de ikke gjorde noget efterfølgende. Af kvinderne, der angiver at have oplevet samme form for chikane/krænkel- se, svarer 18,4 pct., at de ikke gjorde noget efterfølgende. Samtidig svarer 37 pct. mænd, at de efterfølgende ikke har fortalt nogen om hændelsen, mens 17,5 pct. af kvinderne svarer det samme. Denne tendens, både vedr. ikke at have gjort noget og ikke at have fortalt nogen om hændelsen, ses ved samtlige former for krænkelse/chikane i undersøgelsen.

Det gælder til gengæld både mænd og kvinder, at af dem, der angiver, at de har fortalt nogen om deres oplevelser med sexchikane og kønnede krænkelse, har størstedelen fortalt det til ægtefælle/kæreste/familie eller en kollega. Eksempelvis svarer godt halvdelen (48,5 pct.) af kvinderne, der angiver at have været udsat for uønskede berøringer, omfavnelser eller kys og har fortalt det til nogen efterfølgende, at de har fortalt det til ægtefælle/kæreste/familie. Af mænd, der svarer at have været udsat for det samme og har fortalt det til nogen efterfølgende, angiver 38,9 pct., at de har fortalt det til ægtefælle/kæreste/familie.

For samme type krænkelse har halvdelen (51,6 pct.) af kvinderne og hver femte (20,4 pct.) af mændene angivet at have fortalt det til en kollega, mens kun 10,7 pct. af kvinderne og 7,4 pct. af mændene angiver at have fortalt det til ledelsen på arbejdspladsen.

Det kvalitative materiale viser, at flere har en oplevelse af, at problemet individualiseres, når de går til ledelsen. Fx siger Jeanette: "Det går meget på individet, og man er meget udsat, hvis man er den, der har oplevet noget." Ansvar lægges ofte på den, der er blevet krænket; vedkommende kan fx blive opfattet som snerpet og få at vide, at der skal være plads til sjov. Sommetider bedes den udsatte om selv at gå til udøveren. Dette kan have indflydelse på, at så få inddrager ledelsen omkring chikane i arbejdspladskulturen.

Flere informanter udtrykker, at ansvaret i højere grad bør ligge hos ledelsen, da det er begrænset, hvad de enkelte medarbejdere kan gøre. Ida forklarer: "Ledelse er enormt vigtigt. Hvad han gør eller ikke gør, er helt afgørende. Dét, at kvinder prioriteres, viser kvindernes værd."

Informanterne udtrykker generelt, at hvis den krænkende adfærd er en del af et miljø, hvor krænkelse er legitimerede, skal kulturen ændres, ikke blot blandt medarbejderne, men ligeledes på ledelsesniveau. Ole fortæller:

” I bund og grund har alle ansvaret. Det synes jeg. Men der skal også være nogle strukturelle ting i ledelsen og i virksomheden, der giver nogle tydelige signaler om, hvad man vil være med til, og hvad man ikke vil være med til. Og jeg tror, at det ligesom er ... Det er lidt problemet.

Informanten Anna supplerer, at "det skal være et overordnet princip i en virksomhed, at man f.eks. taler ordentligt – man skal have samtalen." Og Karoline påpeger behovet for anonymitet sådan her:

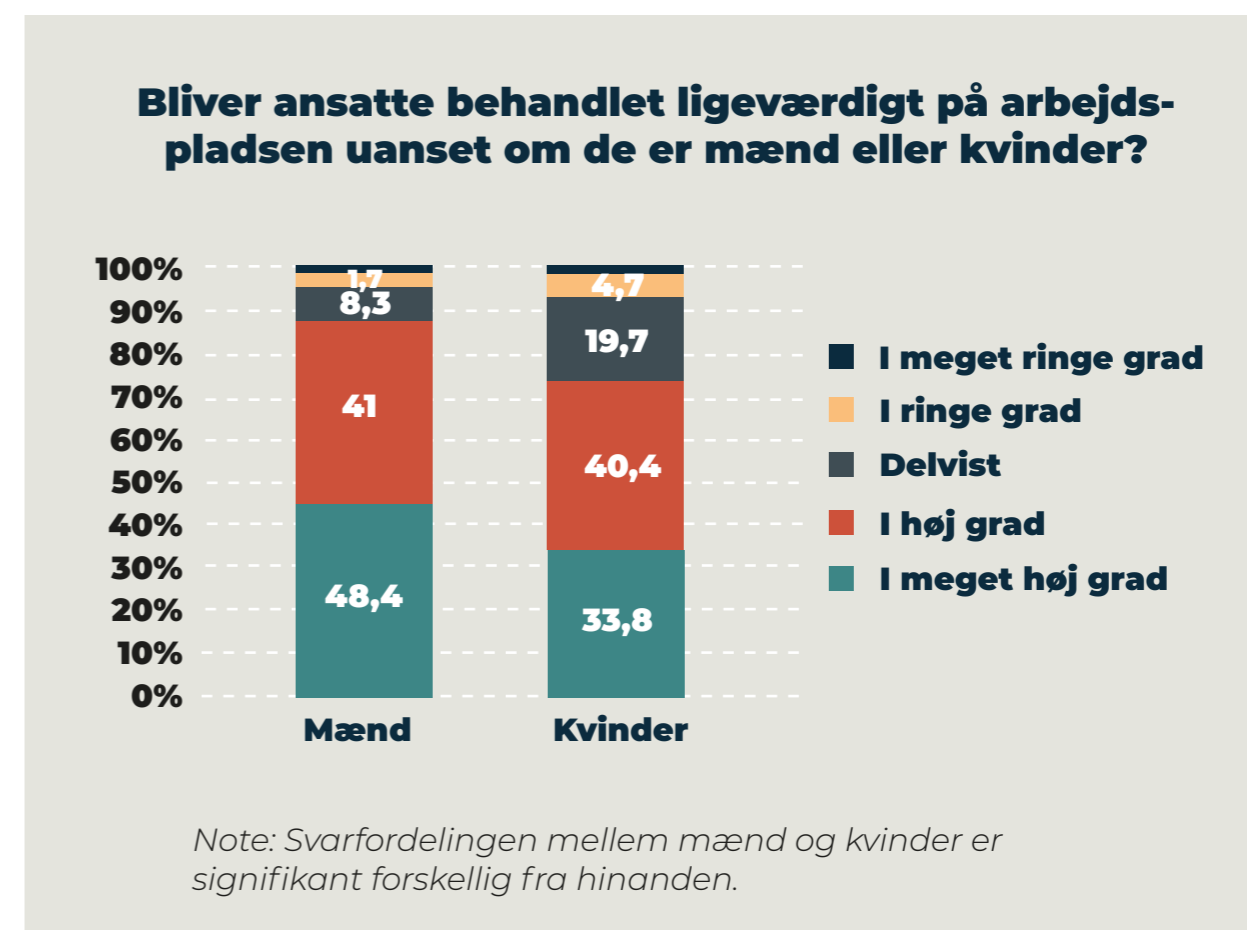
” Det ville hjælpe, hvis der var et sted på arbejdspladsen, hvor man anonymt kunne gå hen. Jeg føler, at det ikke nytter noget, at jeg gør noget i hverdagen. Det skal løftes op, hvis det skal have en betydning.

En tendens i undersøgelsen er, at der hos mange ledelser ifølge informanterne er berøringsangst og manglende viden om sexchikane og krænkelse

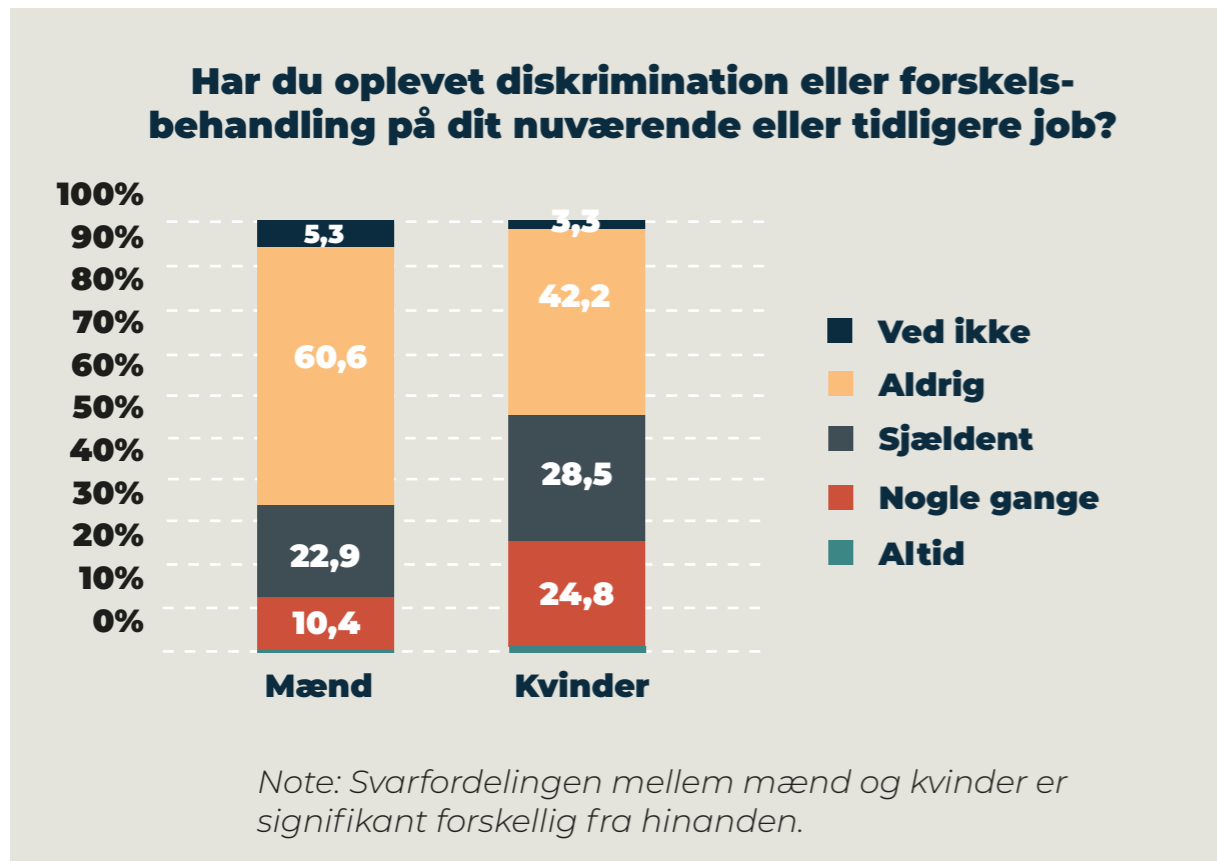
på køn. Selma forklarer, at "når man går til ledelsen, skal man gå stille med dørene, for ledelsen er bange for, at det sker mere, hvis man taler højt om det." Samtidig beskriver Sofie, hvordan man som medarbejder kan blive anset som besværlig af ledelsen: "Når man går til ledelsen, må det ikke ses som besvær; det er besværligt, og det sætter en masse ting i gang for de andre" – og "Kan du ikke lige lade være med at skabe dårlig stemning?" og "Så kommer der flere sager".

Ligestilling og ligebehandling på arbejdspladsen

Der er kønsmæssige forskelle i respondenternes opfattelse af om it-ansatte behandles ligeværdigt på arbejdspladsen. Kvinderne svarer i højere grad end mændene, at der bliver gjort forskel på køn på arbejdspladsen (som vist i nedenstående figur), og omvendt synes mændene ikke i lige så høj grad som kvinderne, at der er problemer med ligestilling på arbejdet.



Samtidig, som vist nedenfor, angiver flere mænd end kvinder, at de aldrig har oplevet diskrimination på deres arbejde.



Både i vores kvantitative og kvalitative materiale påpeges andre ligestillingsproblematikker på arbejdspladsen. Både mænd og kvinder fortæller, at kvinder bliver honoreret og lønnet lavere end mænd for den samme type arbejde. En kvindelig respondent i surveyen skriver: "Jeg fik 5 pct. mindre i timeløn end min mandlige kollega med samme arbejdsopgaver og anciennitet. Så sagde jeg op." Og en anden kvinde skriver:

” Mine mandlige kollegaer, som også laver brugerunderstøttende it-support ligesom mig, får mere i løn, og vores arbejde, uddannelse, erfaring er nogenlunde ens, så vi burde få det samme. Jeg synes ikke, jeg kan få en forklaring på, hvorfor der er denne forskel.

Endvidere nævner både kvindelige og mandlige informanter, at kvinder i højere grad end mænd tager sig af "huslige" pligter på arbejdspladsen. Bl.a. oplever kvindelige informanter, at de regelmæssigt bliver bedt om at lave kaffe, og at fælleskøkkenet ordnes af de (ofte få) kvindelige medarbejdere. "Det er sjovt, hvordan det fælles ansvar bliver delt ud kønsmæssigt," siger Sara.

En tendens fra det kvalitative materiale er, at kvinders karrierespor forventes ikke at gå i retning af "hårdt it", selvom de har uddannelsen og interessen. Der er ifølge flere informanter en forventning om, at kvinder ønsker – og er bedre til – at arbejde med administration og projektledelse:

” Det sker næsten ugentligt, at jeg bliver spurgt eller antaget, at jeg vil være projektleder eller/oplever et ønske om at blive kørt over i den administrative retning, siger Ida.

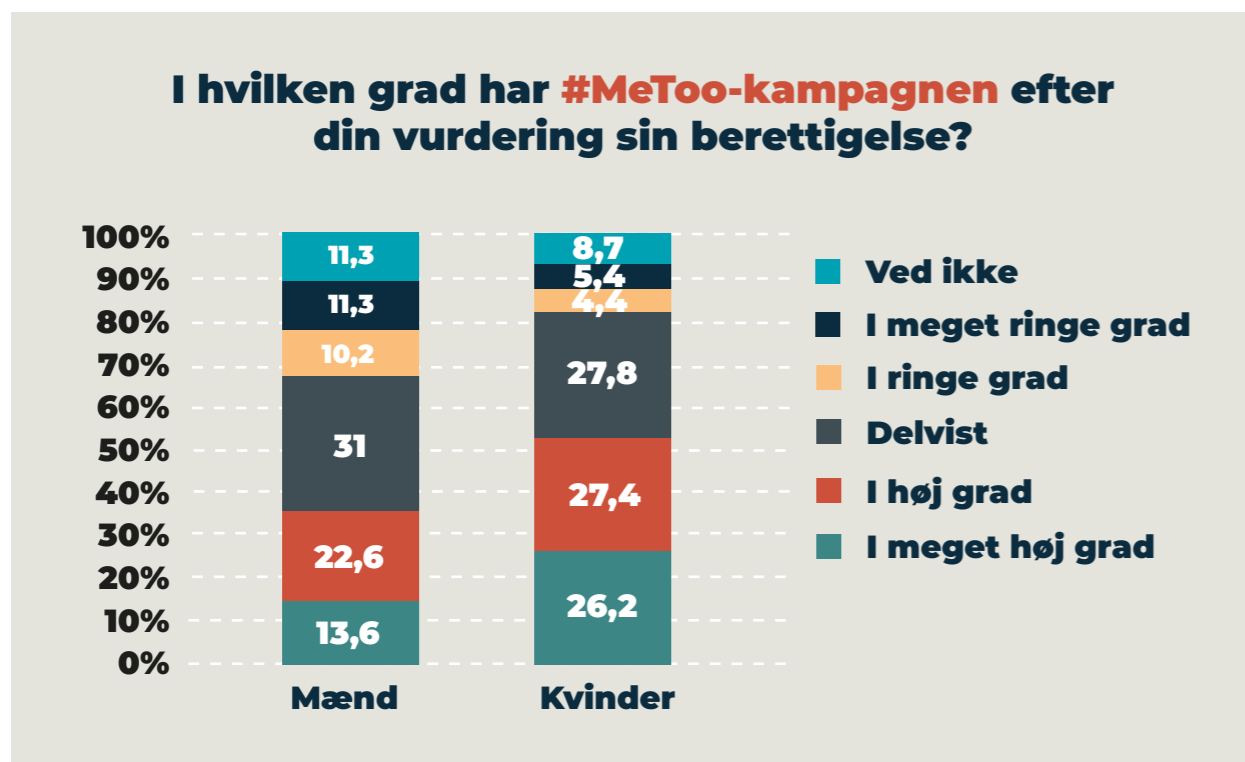
Dertil kommer, at flere kvinder i undersøgelsen beretter om, hvordan de i modsætning til deres mandlige kolleger bliver spurgt om familief forhold og børn: "Skal du ikke også snart have børn ... så sent som i den her uge ... man bliver stille og roligt ældre," eksemplificerer Anna.

Både mandlige og kvindelige deltagere i undersøgelsen giver således udtryk for at opleve, at der ikke på deres arbejdspladser er ligebehandling ift. køn, og at der eksisterer stereotype forståelser af kvinders roller og interesser, som begrænser deres muligheder for at fokusere på deres arbejde og faglighed. De kønsstereotype forestillinger medvirker således til kønnet forskelsbehandling på arbejdspladsen og kan bidrage til sexistiske omgangsformer ansatte i mellem.

#MeToo og myten om ligestilling

Ligestilling er et kontroversielt emne i Danmark, der skaber affekt og deler vandene. Undersøgelsen viser, at der er forskellig kønsmæssig erfaring med og vurdering af, om der eksisterer ligestillingsproblemer, forskelsbehandling og diskrimination – og hvorvidt #MeToo har sin berettigelse. I surveyen blev respondenterne bedt angive deres holdning til #MeToo-bevægelsens berettigelse. Det gjorde vi pga. den åbenlyse kobling mellem #MeToo og vores afdækning af omfanget af kønnet chikane samt for at få ny viden om holdningerne til #MeToo.

Undersøgelsen viser, at lidt over en tredjedel (36,2 pct.) af de mandlige respondenter angiver, at #MeToo i høj grad eller meget høj grad har sin berettigelse, og lidt over en femtedel (21,5 pct.) angiver, at det kun i ringe eller meget ringe grad er tilfældet. Flere kvinder end mænd angiver, at #MeToo har sin berettigelse:



Note: Svarfordelingen mellem mænd og kvinder er signifikant forskellig fra hinanden.

Spørgsmålene om #MeToo samt undersøgelsens emneområde afstedkom en række kritiske kommentarer i surveyen. Flere respondenter, særligt mænd, blev provokerede over spørgeskemaets fokus på ligestilling, krænkelse og sexchikane, som bl.a. blev beskrevet som "dyneløfteri af værste skuffe". Her følger et udpluk fra surveyens kommentarfelter, der både illustrerer kritikken af undersøgelsen og er konkrete eksempler på den følelsesladede og voldsomme modstand fra mandlige respondenter mod #MeToo:

” Hold nu op med det latterlige #metoo pjat!

” Trist, at vi skal trækkes med disse me-too og krænkelsesfænomener, det er ødelæggende for vores samfund.

” Det er en it-arbejdsplads, ikke et bilværksted. Jeg har ikke oplevet noget af dette. Jeg er 53 år og ikke tilhænger af at blive krænkede over hvad som helst.

Det er interessant at hæfte sig ved forsøget på at sætte spørgsmålstegn ved undersøgelsens ærinde. Fx skriver en mandlig respondent i et kommentarfelt:

” Denne undersøgelse er en farce, der kun har til formål at støtte de højest-råbende ekstremistiske feminister i deres evindelige propaganda på at overbevise verden om, at mænd er nogen, fanden har skabt, og at kvinder er nogle svage skabninger, som ikke kan finde ud af noget selv, på trods af at de naturligvis er lige så stærke og kompetente som mænd.

En anden mandlig respondent skriver:

” Det her er da de mest latterlige spørgsmål, jeg nogensinde har oplevet fra Prosa. At nogen tvang personen til seksuelle handlinger (det kan fx være samleje, oralsex, analsex eller tvungen onani)? Hvad fanden tror I, det er for en branche, vi arbejder i? Der er vist næppe tvivl om, at Prosa har købt ind på tidens identitets-politiske tåbeligheder. Klaphatte!

Der er flere ligheder mellem denne respons på undersøgelsen og den dynamik, der møder de mænd og kvinder, som forsøger at italesætte problemet med chikane og krænkelse på it-arbejdspladserne.

De mænd, vi har interviewet, har dog været optaget af at få flere mænd til at gribe ind over for sexismen og krænkelse. Fx siger Ole:

” Jeg synes, at det er på tide, at der er nogle mænd, der stiller sig op for det her. Ikke sådan et eller andet gentleman-ting for at beskytte kvinder eller noget som helst, men simpelthen fordi vi har brug for alle de kompetencer og ressourcer, som der er.

Der er en udbredt myte i Danmark om, at vi allerede har opnået ligestilling, og at det derfor ikke er relevant at sætte fokus på ligestillingsproblemer. Ifølge professor på CBS Sara Louise Muhr er myten en stor barriere for at komme de ligestillingsproblemer til livs, som forskning viser eksisterer (Muhr 2019).

Myten om ligestilling afføder også en stærk myte om, at det ikke er relevant at fokusere på køn, fordi det ikke spiller en rolle på arbejdspladsen. Dette illustreres bl.a. af følgende kommentarer fra surveyen:

” *Jeg foretrækker først og fremmest gode og kompetente kollegaer. Køn spiller dermed ingen rolle!*

” *Vi er kun mænd i teamet, men vi ville meget gerne have kvinder i afdelingen. På den anden side er det de tekniske kompetencer, der afgør, hvem der bliver ansat, ikke kønnet.*

I de kvalitative interviews fortæller både mandlige og kvindelige informanter, at myten om, at Danmark har ligestilling, spænder ben for, at de kan tale om sexchikane, krænkelser mv. Fx fortæller Ida:

” *Jeg oplever, at det (sexisme) bliver taget mindre seriøst end det andet (racisme). Hvis du ikke kan lide at være nede i driften, så kan du jo bare lade være med at gå derned.*

Og Alan forklarer, hvilke konsekvenser det kan have at italesætte:

” *Man risikerer 100 pct. noget. Måske i virkeligheden næsten mere ift. at sige fra over for sexisme, for der er jo det her med, at det er jo ikke rigtig sexisme, for vi har jo ligestilling, og hvad skal du også mene omkring det?*

Konsekvenser



Hvilke konsekvenser for trivsel og arbejdsmiljø har seksuel chikane og kønskrænkende adfærd?

Seksuel chikane og kønskrænkende adfærd har alvorlige konsekvenser – både for den, det går ud over, og for resten af arbejdspladsen. Fra forskning og forskningsopsamlinger i seksuel chikane og anden chikane ved vi, at det har store konsekvenser for dem, som det går ud over, både økonomisk, socialt og psykisk (Shaw et al 2018, Borchorst & Agustín 2017:85f). Borchorst og Agustín har kortlagt forskning om konsekvenser og finder, at konsekvenserne spænder fra almene psykiske trivselsproblemer som negativ påvirkning af selvværd, søvnproblemer, udbrændthed og manglende arbejdskapacitet til højere sygefravær og opsigelse af stilling (Borchorst & Agustín 2017:85f).

Nærværende undersøgelse viser, at der er et sammenfald mellem dem, der bliver udsat for krænkelser, og dem, der har lav trivsel samt øget sygefravær på arbejdspladsen. Et sammenfald, som forskning på området også tidligere har vist (Nabe-Nielsen et al 2016).

Chikane og krænkelser giver dårligt arbejdsmiljø

Fra undersøgelsen kan vi pege på følgende konsekvenser af sexisme og seksuel chikane:

Der er et statistisk sammenfald mellem kvinder, der angiver at være udsat for krænkelser, og som angiver at have symptomer på lav trivsel.

Kvindernes lave trivsel er forbundet med følelsen af ikke at kunne være sig selv og ikke at kunne bruge deres kompetencer fuldt ud.

Et arbejdsmiljø præget af seksuel chikane og kønskrænkende adfærd påvirker alle uanset køn negativt, også selvom chikanen/krænkelserne primært er rettet mod kvinder.

Kvinders trivsel

Nærværende undersøgelse viser en sammenhæng mellem trivsel (på forskellige parametre) og udsathed for krænkelser, hvilket informanterne i undersøgelsen beskriver således:

” Det har betydning for arbejdsglæde. De der situationer er rigtig nederen. Der er virkelig nogle personer, der gør mit liv surt. Det var ikke nogen nødvendige kommentarer. Jeg inviterede ikke til det. Jeg var der bare.

Og Maria beskriver, at hun er begyndt at undgå bestemte fysiske rum på sit arbejde: ”Der er dele af min arbejdsplads, som jeg holder mig fra ... som kvinde. Det er ikke ok.”

” Jeg har lært at leve med værkstedshumoren. Det, der betyder mest for min trivsel i mit daglige arbejdsliv, er, at jeg føler, at jeg er nødt til at kommunikere hårdere, end jeg har lyst til. Det betyder noget for min trivsel og for min daglige arbejdsglæde. (Signe)

Denne undersøgelse viser, at de kvindelige PROSA-medlemmer, som angiver at blive udsat for krænkelser på arbejdspladsen, også i større udstrækning angiver at have dårligere trivsel. Fx angiver 67,3 pct. af de ikke-krænkede kvinder i undersøgelsen høj psykisk trivsel, mens dette kun

gælder for 41,7 pct. af de kvinder, som har angivet at have oplevet krænkelser. Omvendt angiver 6,5 pct. af de ikke-krænkede kvinder, at de har lav psykisk trivsel, mens tallet her er højere for de krænkede kvinder, nemlig 16,8 pct. Der er altså en klar kontrast mellem de to grupper af kvinder og deres trivsel på arbejdspladsen.

Tallene er også interessante, når man ser på de specifikke krænkelser mod kvinder. Vi spørger bl.a. til krænkende/nedladende verbale kommentarer om vedkommendes køn på arbejdspladsen, hvor kun 40,9 pct. af dem, der har angivet at have været udsat for dette, svarer, at de har høj trivsel, mens hele 65 pct. af dem, der har angivet ikke at have været udsat for dette, svarer, at de har høj trivsel.

Sammenfaldet mellem chikane/krænkelser og trivsel ses også i tallene for sygefraværsdage, hvor undersøgelsen viser, at hele 17,6 pct. af de krænkede kvinder angiver at have mange sygedage (defineret som 8-30 sygedage inden for det seneste år), mens kun 11,5 pct. af de ikke-krænkede kvinder angiver samme høje antal sygedage. Ser man igen på det specifikke spørgsmål om krænkende/nedladende verbale kommentarer om køn på arbejdspladsen, angiver én ud af fem (20,9 pct.) af dem, der har angivet at have oplevet dette, mange sygedage, mens kun 11,7 pct. af dem, der har angivet ikke at have oplevet dette, har mange sygedage.

Nyere forskning fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Københavns Universitet viser samme tendens; nemlig, at ansatte, der er udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, har mere sygefravær end andre. Endvidere viser undersøgelsen, at mænd har dobbelt så høj risiko for et langvarigt sygefravær sammenlignet med kvinder, når de udsættes for krænkelserne. (Høgh et al 2016)

Tallene fra denne undersøgelse siger ikke noget om, hvorvidt der er en kausal sammenhæng mellem chikane/krænkelser og fx søvnproblemer, sygefravær og trivsel, men givet anden forskning er det rimeligt at antage, at vores tal indikerer, at gruppen af personer, der oftest udsættes for chikane/krænkelser i højere grad end de ikke-udsatte, udviser tegn på mistrivsel.

Ydermere viser forskning, at mobning hænger sammen med søvnproblemer, og at dette kan være med til at forklare sygefravær for de mobbede. Selvom der er forskel på mobning og seksuel chikane (jf. vores definition

på seksuel chikane og kønskrænkende adfærd), er disse undersøgelser interessante ift. vores tal. Såvel som mobning kan siges at være en stressfaktor på arbejdspladsen, synes vores undersøgelse at vise, at dette i høj grad også gælder chikane/krænkelser (Nabe-Nielsen et al 2016).

Trivsel og plads til forskellighed

Et andet aspekt af trivsel handler om plads til forskellighed og at kunne være sig selv på arbejde. Stressfaktorer og andre mistrivselsfaktorer kan fx indebære en følelse af at skille sig ud og ikke kunne være sig selv på arbejdspladsen. Undersøgelsen fokuserer derfor også på disse aspekter og viser et sammenfald mellem oplevelse af krænkelser og oplevelse af plads til forskellighed på arbejdspladsen.

Nærværende undersøgelse viser bl.a., at kun en fjerdedel (25,6 pct.) af de kvinder, der har angivet, at de har været udsat for krænkelser, og over en tredjedel (36,9 pct.) af dem, der har angivet, at de ikke har været udsat for krænkelser, også svarer, at der i meget høj grad er plads til forskellighed. Der er altså en tydelig kontrast mellem de to grupper af kvinder.

Derudover udtrykker de kvindelige informanter, som fortalte, at de har været udsat for chikane, at de ikke oplever, at de kan være sig selv på arbejdspladsen. Det er særligt de værdier og personlighedstræk, der traditionelt er kvindeligt konnoteret, som kvinderne oplever ikke at kunne tage "med på arbejde". Amalie beskriver fx konsekvensen ved at være "hende den søde" på arbejdspladsen: "Hun er den søde, så hun kan godt lave de ting, de andre ikke gider lave. For de andre siger fra og er rå."

Man belønnes for at være en "hård kvinde", fx ved at man får andre arbejdsopgaver end de kvindelige medarbejdere, der ses som "bløde". Jeanette forklarer:

” Du er blød, og dermed er du en dårligere medarbejder. Du skal være sådan lidt rå og dermed sådan lidt have mere skyklapper på og øjnene mere på målet.

Om sin egen situation forklarer Lærke:

” Fordi man er flink, kan man ikke skære igennem. Og derfor fik man de dårlige opgaver. Og jeg var trods alt den eneste i virksomheden, der var rigtigt uddannet inden for it-faget overhovedet. Men hvis nogen skulle tage et "et hårdt blik" på noget, så ville de tage en af de andre, sure.

Flere giver også udtryk for, at de lægger låg på sig selv og i lavere grad reagerer på kommentarer, de normalt ville finde ubehagelige eller problematiske. Det er "lettere bare at grine med", som en kvindelig informant, Monica, pointerer. Og Julie forklarer, hvordan hun selv forsøger at ignorere de krænkende situationer eller nedladende kommentarer:

” Hvis diskursen er dårlig, så hvis man har musik i ørerne, kan man ikke blive inddraget i nogle ting eller føle sig fristet til at bryde ind i situationen.

Se desuden afsnittet Copingstrategier, hvor kvindernes oplevelser og reaktioner herpå uddybes.

For "kvindelig" eller "mandlig"?

De trivselsfaktorer, som surveyen indikerer, bekræftes altså i de kvalitative interviews. Her understreges en trivselsrelevant forskel på at være hhv. mand og kvinde på en it-arbejdsplads, særligt fordi de fleste it-arbejdspladser generelt er domineret af ét køn, nemlig mænd. "Der er bare nogle andre spilleregler for kvinder," som Louise beskriver det.

Ud over fx at gøre sig mere hård i kommunikationen end flere føler sig tilpasse ved, gør miljøet på arbejdet også, at mange kvinder retter stort fokus på deres påklædning, fremtoning, talemåder, kropssprog, osv. Anna forklarer:

” Man skal hele tiden sørge for at tænke over, hvordan man præsenterer sig, i alle mulige sammenhænge, for ellers bliver du vurderet på det (køn), og hvis du først er blevet vurderet på det her, så skal du gøre en rigtig stor indsats for at flytte folk over på dine skills.

Andre informanter beskriver, hvordan krænkelserne og risikoen for krænkelser påvirker dem:

” Jeg tager tit mig selv i at tage højde for de der forskellige faktorer, hvis jeg skal være i en situation, hvor der er nogen, der har tendens til at lade blikket vandre ... (vores udviklere, det er it-folk og mænd) ... Jeg kan godt blive lidt mere hård i filten og med humor; 'I skal ikke komme for tæt på'. (Sascha)

” Jeg går ind i det med en eller anden form for armslængdeprincip, som ikke er der med mine projektlederkolleger eller andre kvindelige kolleger. (Marie)

Flere informanter giver udtryk for, at når de bruger al denne energi på andet end arbejdsrelaterede opgaver, har det trivselsmæssige konsekvenser og går ud over den jobmæssige præstation. ”Den energi, man bevidst og ubevidst bruger på det, det gør, at man ikke arbejder godt,” pointerer Sara.

De arbejdspladser, som er præget af meget kønsstereotyp kultur/en kultur med snævre normer for maskulinitet og femininitet, medfører ifølge mange af de kvindelige informanter, at de ikke føler, at de kan være kvinder på de måder, de foretrækker. De må føre en konstant forhandling med sig selv om deres opførsel og udseende. Det implicerer, at de må tilpasse deres adfærd til arbejdspladsnormerne for, hvordan man som kvinde kan se ud og sige tingene, da de ellers risikerer at stemples som hysteriske, som mokker eller som feminister. Der er en stor frygt for at træde ved siden af og blive stemplet som hysterisk, en mokke eller feminist. Anna forklarer:

” Jeg føler i hvert fald at pga. mit køn, så er det nemmere, hvis jeg opfører mig på en bestemt måde. Jeg kan gøre mit eget liv SÅ meget lettere ved ikke at insistere på at opføre mig sådan, som mændene gør.

Og en anden kvindelig informant, Isa, beskriver:

” Jeg kan få den der angst for, at jeg kommer endnu mere bagud ift. mine mandlige kolleger, fordi jeg også skal bruge tid på at undervise drengene ude i køkkenet (griner). Og sådan drive den. Ud over man også bruger 5 min. på at fortælle dem, hvordan landet ligger, og hvordan man skal snakke, så bruger man også rigtig meget energi på det bagefter,

ter, man er ikke lige så effektiv bagefter, fordi der kører alle mulige ting rundt i hovedet på én. Konsekvenser. Man tænker på, hvad de siger om én bagefter. Hvad siger de om mig ude i køkkenet? Nu er jeg hende mokken igen. Hvad de end siger, det kan være, de ikke siger noget. Men det fylder alligevel bagefter.

Der er nogle modsatrettede forventninger på spil, idet kvinderne på den ene side skal fremstå mere hårde og ”mandige” for ikke at afvige fra normen, og på den anden side må de ikke blive ”som mændene”; de skal stadig være genkendelige som kvinder. På den ene side oplever de at skulle ”passe på” ikke at fremstå ”for kvindelige” for at undgå at blive udsat for seksuelle tilnærmelser. På den anden side oplever de heller ikke, at de bare kan opføre sig eller se ud, som deres mandelige kollegaer gør og samtidig blive respekteret og opfattet som professionelle. Rie forklarer fx:

” Så må jeg jo spille efter de regler for at kunne indgå på den her arbejdsplads som professionel. Det er vigtigt for mig at bevare min professionelle profil over for mine kolleger.

Og i et kommentarfelt i surveyen skriver en kvinde: ”Jeg kan nu se, at jeg ubevidst altid har holdt igen på min kvindelighed af frygt for det, jeg kunne se, andre blev udsat for.”

Mænds trivsel

Det kvalitative materiale i undersøgelsen viser også, at et miljø, hvori krænkelser foregår og ”accepteres”, påvirker alles trivsel, ikke kun kvindernes. Flere mænd udtrykker, at et arbejdsmiljø som beskrevet ovenfor stiller nogle krav til mændene, der både kan være svære at leve op til som mand og implicerer negative konsekvenser, når man ikke indfrier kravene. Hvis mændene fx ikke er med på den grove humor, udelukkes de af fællesskabet og mister social status. Thomas forklarer om en tendens på arbejdet: ”Ham, vi synes er sjov, ham vil vi da hellere være sammen med.”

Samtidig forklarer Anders, at ”man skal kunne tåle en frisk tone. Den hører man tit.” Det kan derfor være svært for mænd at navigere i sådanne miljøer og at sige fra over for krænkelser – både dem, de selv udsættes for, og

dem, de overværer. "Man kan godt føle et pres på, at man køber ind på en jargon, man ikke nødvendigvis er enig i," forklarer Michael. Endvidere fortæller Morten, at nedladende kommentarer

” *...indebærer en bortforklaring af, at man kan snakke, som man vil. Det er jo beskyttelse, det er jo armor, man skal have på. Det kan være praktisk at have det, hvis man godt vil frem, men det er da underligt, at man skal stille det som krav.*

Det påvirker mænds trivsel generelt, at også de skal agere på bestemte måder på arbejdspladsen for at undgå eksklusion og opnå adgang til sociale såvel som faglige fællesskaber. Flere af de mandlige informanter påpeger, at de ville trives bedre i et mere mangfoldigt arbejdsmiljø, fx på en arbejdsplads, hvor kønsfordelingen ikke er så skæv:

” *Jeg synes, det er sjovere med en arbejdsplads, hvis man har forskellige køn, aldre, osv. Ellers kan der gå for meget "pik og patter" i den, hvis der er for mange mænd,* forklarer Peter.

Copingstrategier

Konsekvenserne ved arbejdspladskulturer med sexchikane og kønskrænkende adfærd kan være, at dem, der i højest grad udsættes for krænkelse, udvikler copingstrategier. Disse copingstrategier er udtryk for nogle risikovurderinger. Når der er risici knyttet til at sige fra, at skille sig ud, osv., vurderer man sine positioneringsmuligheder, og en tendens i undersøgelsen er, at it-arbejdere finder måder at være til stede på i miljøet. Specielt kvinder udvikler strategier for at tilpasse sig kønskrænkende miljøer. Julie forklarer:

” *Man kan ikke bare sige en ting. Men man kan kigge ned i makrellen eller gå, så er der ikke nogen, der bemærker det. Man kan trække sig selv væk fra det. Men hvis du aktivt gør noget ved det, bliver der stille, og alle kigger på dig, og du skal kunne forsvare det. Og jeg føler, at man skal have ret meget overskud for at kunne stå der, og man skal have meget social kapital.*

En strategi, som flere kvinder i undersøgelsen fortæller om, handler om at trække sig fra sexistiske samtaler eller fysisk at undgå områder på arbejdspladsen, hvor de oplever chikane. Dette involverer konsekvenser både for den enkelte medarbejder, der trækker sig fra det faglige og sociale fællesskab, og for arbejdspladsen, der taber faglige kompetencer, når medarbejderen ikke bidrager til fællesskabet.

Hård i filten og sjov – eller en killjoy?

En tendens fra undersøgelsen er, at hvis man siger fra over for en "frisk" joke om køn eller en hård tone, risikerer man at blive opfattet som en lyseslukker, hvilket generelt forstås som et negativt begreb. Samtidig mødes "lyseslukkere" med modstand og risikerer eksklusion fra arbejdspladsfællesskabet. Flere informanter fortæller, at den måde, hvorpå man kan sige fra, er ved at bruge humor. Det er illegitimt bare at sige "stop", og nogle oplever at blive kaldt ind til ledelsen, når de siger fra over for en given ubehagelig situation. Fx fortæller en informant, at hun blev kaldt ind til ledelsen, da hun på arbejdspladsen hængte en artikel op om sexisme på arbejdet. Hendes intention var at stoppe en ubehagelig tone på arbejdspladsen, men ledelsen reagerede ved at problematisere hendes handling.

Informanterne oplever generelt, at det er svært at sige fra over for den herskende tone på jobbet, og at de positioneres som killjoys (én, der hindrer andres glæde), når de gør det (Ahmed 2018). En konsekvens ved at være lyseslukker eller killjoy er, at man mister social kapital. Disse risici gør sig gældende for kvinder, der siger fra, men det har også konsekvenser for mænd, der ligeledes bliver kaldt lyseslukker og afmaskuliniseres, således at de indirekte udelukkes fra det mandlige fællesskab: "Når man siger noget, får man at vide, om man er bøsse, eller om det generer en, og så holder man kæft med det," som Mikael fortæller.

Kvinder, der siger fra over for den hårde tone på arbejdet, opfattes ofte snerpede, hysteriske eller skingre. Markus pointerer:

” *Det er interessant det der med, at det er kvinderne, der er hysteriske og skingre. Det kan mænd ikke være. Og jeg ved ikke hvorfor, men det ville man aldrig sige om en mand.*

Samtidig opleves det af kvindelige informanter, at der ikke lyttes i lige så høj grad til reaktionen, når kvinder siger fra, som når mænd gør. Isa forklarer fx:

” Hvis man som mand siger 'Jeg kan sgu godt se, at det kun er kvinderne, der gør det (henter kaffe), og det er simpelthen for dårligt.' Han kan sige det på en hel anden måde, end når en af kvinderne siger det, fordi man er i hver sin lejr. Sådan føler jeg tit, det er, når man siger fra, når det handler om en eller anden ting med køn, så bliver man sådan skinger og irriterende – 'ah, du kan heller ikke tage en joke' – kvindeagtig – hvor hvis en af mændene siger det, så får han en helt anden gennemslagskraft. Så lytter man faktisk.

Flere informanter i undersøgelsen fortæller desuden, at de "gør sig hårde", udvikler "hård hud", og at de lærer at "give igen" over for den hårde tone på arbejdspladsen. De overtager jargonen i miljøet. "Kunne det ikke være fedt, hvis vi var et sted, hvor man ikke behøvede at have hård hud for at være her?" som informant Sofie siger.

Flere informanter taler om uskrevne "pointsystemer" for, hvor sjov og med på humoren, man er. En kvinde udtrykker, at mange ved arbejdsrelaterede projekter i højere grad vil vælge den, der er sjov til frokost og har mange "humorpoint", frem for den, der "ikke kan tage en joke". Det nævnes desuden af flere, at "hvis man har mange point på humorkontoen, er det nemmere at sige fra". De kulturelle fordringer om at være hårdhudet, sjov og frisk implicerer altså, at det bliver meget svært at sige fra over for jargonen. Informanternes fortællinger om deres arbejdspladser tegner et billede af nogle arbejdspladskulturer, hvor det at have hård hud, det at være sjov og det at kunne klare den friske tone hænger sammen, og af flere informanter omtales arbejdspladser med en sådan kultur som "drengerøvssteder". Hvis man på et "drengerøvssted" reagerer på chikane eller krænkelser, lever man ikke op til kravene om at være hård og have humor. Nogle informanter fortæller, at de eksplicit af ledelsen og andre kolleager får at vide, at de skal have mere hård hud og selv klare problemerne.

At være hårdhudet og være med på den friske tone har derimod ingen konsekvenser. Det bliver oftest ikke opfattet negativt, uagtet om det implicerer chikane eller ej, og der er sjældent risici forbundet med at opfylde disse "krav" til, hvordan man skal være på denne type arbejdspladser. "Den

friske tone betyder, at man kan være et røvhul uden konsekvenser," siger Selma. Det kan således være nemmere at deltage i den hårde jargon frem for at gå til fagforeningen, ledelsen eller andre med problemer ifm. at være ansat på de såkaldte drengerøvssteder.

Flere kvindelige informanter fortæller om, hvordan de "giver igen" ved at overtage arbejdspladsjargonen og omtale mænd på nedsættende måder, fx som tøsedrenge eller en hønsegård. Fx forklarer Sandie: "Jeg ved selv, at jeg diskriminerer. Det værste er, at jeg hader, når andre gør det mod mig." Også i kommentarfelterne til surveyen omtales det som eftertragtelseværdigt (særligt blandt mandlige respondenter) ikke at lade sig gå på "friske kommentarer". Her er nogle eksempler:

” Jeg bliver ikke påvirket af kommentarer eller 'friske' kommentarer.

” Ignorerede det. Jeg dør ikke, fordi en anden kommer med en idiotisk kommentar.

” Kan ikke relatere – hvis nogen overskred mine grænser, ville jeg selv sige fra.

Kommentarerne kan læses som opbakning til, at man på arbejdspladsen ideelt set "skal have hård hud" og selv har ansvar for at sige fra over for eventuelle grænseoverskridelser. Dermed underbygger kommentarerne, at der eksisterer forståelser af, at omgangstonen på arbejdspladsen ikke er et ledelsesanliggende.

Talenttab

Et chikanerende og/eller kønskrænkede arbejdsmiljø har en høj pris for den enkelte, men også for virksomheden og samfundet. Ud over de individuelle trivselsmæssige konsekvenser tegner undersøgelsen et billede af, at nogle kvinder ikke kan give sig selv fuldt ud i arbejdet, og at nogle kvinder vælger at skifte arbejdsplads, branche eller fokusområde inden for faget.

Forskningsopsamling viser, at de, der har været udsat for seksuel chikane, er dem, der mest sandsynligt ikke bliver i deres stilling, og det får derfor også direkte økonomiske effekter for dem, det går ud over (Borchorst &

Agustín 2017). Flere af informanterne fortæller, hvordan såvel seksuel chikane og krænkelser i relation til køn har betydning for, om man ønsker at forlade arbejdspladsen. Enten fordi de selv har valgt at forlade en arbejdsplads, eller fordi de kender nogen, der har valgt at sige op pga. chikane. Louise fortæller: "Som det er nu, er det dem, det går ud over, som det går mere ud over. Man ender med at sige op. Der er ikke nogen konsekvenser for virksomheden eller dem, der gør det."

Endvidere forklarer en anden kvindelig informant, Ida: "Det (chikanerende arbejdsmiljø) endte med at være en af årsagerne til, at jeg faktisk forlod min stilling dengang."

En mandlig informant, Ole, genkender samme problemstilling:

” *Min kollega Luna, som oplevede det her, er holdt op. Hun er nødsaget til at starte forfra et nyt sted. Og jeg kan virkelig godt forstå det. Der er nogen, der gør noget forkert, men det er hende, der må tage omkostningen. Det er hende, der bliver stemplet. Stigmatiseret som whatever ... hysterisk, følsom, mærkelig, et eller andet. Altså, det er jo det, der sker.*

Flere af informanternes fortællinger illustrerer, hvordan kvinder på nogle it-arbejdspladser skal kæmpe hårdt for at blive opfattet som legitime professionelle. De mødes med stereotype forestillinger, opfattelser og forventninger til, hvad kvinder biologisk evner og har kompetencer til. Når kvinder eller mænd gør opmærksom på eller siger fra over for seksuel chikane eller krænkelser i relation til køn, risikerer de at miste legitimitet som fagligt professionelle it-medarbejdere – for herefter at skulle kæmpe endnu hårdere for "at komme tilbage igen".

Kvinder på arbejdspladser med kønsstereotyper eller "drengerøvs kultur" som forstår at rette ind, ikke sige fra på de forkerte måder og ikke være killjoys, og som udvikler hård hud, lærer at sige "pyt" eller læsse af uden for arbejdet (hvis de vel at mærke har et netværk, som betyder at de kan læsse af) har større sandsynlighed for at "passe ind" på arbejdspladsen. Men på nogle andre præmisser end deres mandlige kolleger.

De copingstrategier, som kvinderne udvikler for at kunne være tilstede i hårde arbejdsmiljøer, kan medføre, at kvinderne ikke gives mulighed for at bruge alle deres talenter. Tine beskriver fx, at hun "går ind i det (arbejdet)

med en eller anden form for armslængeprincip, som ikke er der med mine projektlederkolleger eller andre kvindelige kolleger."

At kvinderne på den ene eller anden måde trækker sig eller bruger armslængeprincip, medfører et stort kompetence- og talenttab for arbejdspladsen og faget. Noget, som informanten Allan bl.a. sætter ord på:

” *Jeg synes ikke, at det er pyt. Jeg kan godt se det som en copingstrategi, men det, som det reelt er, det er, at man ikke ... altså, man giver jo ikke sig selv helt. Det er jo det, man holder op med. Og det er da det, som jeg oplever, at jeg bliver betalt for. Og, det synes jeg simpelthen er rigtig ærgerligt. Og det er derfor, at det bliver et magtspil. Jeg kan godt se, at selvfølgelig tager sådan en copingstrategi ligesom luften lidt ud af selve magtspillet, men problemet er, at vi er nogen, der sidder tilbage og ikke får det ud af den person, som vi sidder sammen med.*

Endvidere illustrerer følgende kommentar fra en anden informant, Peter, hvordan arbejdspladskulturer, som er prægede af kønsstereotyper, kan ekskludere kvinder og have konsekvenser for faget:

” *Det er træls for branchen, og jeg kan godt forstå, at man ikke gider at gå ind i det.*

Konklusion

Undersøgelsen dokumenterer et væsentligt omfang af sexchikane og kønskrænkende adfærd blandt PROSAs medlemmer. Særligt kønnede krænkelser er udbredt, og de viser sig i form af stærke stereotyper knyttet til faget og it-fagligheden, fx nedladende og krænkende kommentarer med stereotype udsagn om kvinders manglende it-kompetencer. Det lader til at få konsekvenser for den enkelte i form af lavere trivsel, deltagelse og inklusion i fællesskabet på arbejdspladsen.

Vi kan identificere et sammenfald mellem respondenter, der angiver at have lavere trivsel, og de, der angiver at have været udsat for krænkelser, og vi kan konstatere, at de, som har oplevet krænkelser, også bliver påvirket af dem – det kan have negativ påvirkning på arbejdsglæde, udfoldelse af faglighed og kompetencer, samt følelsen af at kunne være sig selv. Der er ifølge undersøgelsens resultater også en kønsmæssig forskel ift. hvorvidt kvinder og mænd oplever at blive behandlet ligeværdigt. Kvinderne mener i højere grad end mændene, at der bliver gjort forskel på køn på arbejdspladsen.

Men undersøgelsen viser også, at udfordringerne med krænkelser og ligestilling er tabuiserede og individualiseres. Myten om, at vi i Danmark allerede har opnået ligestilling, er med til at forhindre italesættelse af pro-

blemet, og vi kan konstatere, at de krænkede kun i ringe udstrækning søger hjælp blandt professionelle. Samtidig er der manglende viden om rettigheder og politikker inden for området.

I undersøgelsen viser der sig et stort fortolkningsspænd, hvad angår seksuel chikane. Samtidig peger undersøgelsen på, at problemet stadig er tabuiseret, og at der mangler en fælles forståelse af og et fælles sprog for krænkelser.

Det er afgørende, at man har fokus på viden og aftabuivering af problemet med seksuel chikane og kønskrænkende adfærd, så det bliver muligt "at lytte" til og reagere proaktivt, når medarbejdere henvender sig med klager over chikanerende hændelser. Undersøgelsen viser, at der generelt forekommer tvivl og uvidenhed om, hvor man kan søge hjælp og rådgivning, hvis man oplever seksuel chikane eller et arbejdsmiljø med krænkelser i relation til køn. Fx fortæller kun et fåtal deres arbejdsplads/ledelsen eller fagforeningen, hvis de oplever seksuel chikane eller kønskrænkende adfærd.

Det hjælper at sætte fokus på emnet, fordi det kan være med til at identificere hændelser som seksuel chikane eller kønskrænkende adfærd. Samtidig kan et fokus medvirke til at legitimere at tale åbent om seksuel chikane og krænkelser som problemer, der skal tages hånd om. Men vi kan ligeledes konstatere, at opmærksomheden på problemstillingen også avler modstand. Derfor kan fokus og oplysning aldrig stå alene, men må følges op af initiativer målrettet forandring af de kulturer og normer, som reproducerer stereotyper og krænkelser.

Undersøgelsen viser, at det både er ønskværdigt og vigtigt, at ledelsen går forrest ift. seksuel chikane og krænkelser. Ledelseslaget kan gøre meget ift. at forebygge seksuel chikane og kønnede krænkelser, fx i form af prioritering, tiltag og målrettede aktiviteter.

Seksuel chikane og kønsrelaterede krænkelser skaber barrierer for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og påvirker særligt kvinder, der i stedet for at bruge energi på at anvende deres faglighed skal forholde sig til og håndtere chikane og stereotype positioneringer pga. køn. Det resulterer samlet set i snævre muligheder for mange kvinder inden for it-faget, fx ift. at blive anset som værdifulde medarbejdere og at udfolde deres kom-

Litteratur

petencer inden for faget. Samtidig viser undersøgelsen, at også mænds mulighedsrum indsnævres på arbejdspladser med meget kønsstereotype normer for maskulinitet.

Der er gode grunde til at forebygge sexchikane og krænkelser i relation til køn i it-faget. Først og fremmest er der et kæmpe potentiale i at forandre arbejdspladskulturer, så alle uanset køn reelt bliver inkluderet og får mulighed for at udfolde deres kompetencer fuldt ud. Dette fordrer en aktiv indsats i forhold til at ændre arbejdspladskulturen: at knække den krænkende tone og tage livtag med fysiske krænkelser.

Undersøgelsen kalder på handling, da seksuel chikane og kønsrelaterede krænkelser udgør væsentlige udfordringer og barrierer i forhold til at øge ligestilling og diversitet inden for it-faget.

På baggrund af undersøgelsen har vi opsummeret en række konkrete anbefalinger på side 12 - 14.

Ahmed, S. (2017). *Living a Feminist Life*. Duke University Press.

Arbejdstilsynet (2019). *Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*. At-vejledning 4.3.1. Sidst tilgået 03.02.2020: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>.

Borchorst, A. & Agustín, L. R. (2017). *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor*. Aalborg Universitet. https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf

Borchorst, A., & Agustín, L. R. (2018). *Forebyggelse af seksuel chikane – et ledelsesansvar*. H R Chefen (1).

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2018). *Tal og fakta om arbejdsmiljøet*. Sidst tilgået 04.02.2020: <https://arbejdsmiljodata.nfa.dk>

HK Privat (2018). *Seksuelle krænkelser blandt HK/Privats medlemmer*. Sidst tilgået 04.02.2020: <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2018/01/29/seksuelle-kraenkelse-blandt-hkprivats-medlemmer>.

Høgh, A., Conway, P., Clausen, T., Madsen, I. E. U & Burr, F. H. M. (2016). *Unwanted sexual attention at work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study*. BMC Public Health. 16, no. 678.

Juel Jensen, K. M. (2017). *Under Overfladen*. HK Danmark. <https://www.ft.dk/samling/20161/almdel/LIU/bilag/46/1730046.pdf>.

Muhr, S. L. (2019). *Ledelse af køn*. Djøf Forlag.

Muhr, S. L., Guschke, B. L., Khalid, F. & Busse, K. (2018). *Let's talk about sexual harassment: An investigation on sexual harassment in the study environment at Copenhagen Business School*. https://cbswire.dk/wp-content/uploads/2019/01/Report_SH-at-CBS_draft3_slm.pdf.

Nabe-Nielsen, K., Gryderup, M., Lange, T., Andersen, J., Bonde, J., Conway, P., Garde, A., Høgh, A., Kaerlev, L., Rugulies, R. & Hansen, Å. (2016). *The role of poor sleep in the relation between workplace bullying/unwanted sexual attention and long-term sickness absence*. International Archives of Occupational and Environmental Health.

Oxlund, B. (2019). *Køn: Status 2019*. Institut for Menneskerettigheder.

Pina, A., Gannon, T. A. & Saunders, B. (2009). *An Overview of the Literature on Sexual Harassment: Perpetrator, Theory, and Treatment Issues*. Aggression and Violent Behavior. 14: 126-138.

Reinicke, K. (2008). *Mænd der krænker: Refleksioner i kølvandet på #MeToo*. Samfundslitteratur.

Retsinformation.dk. *Ligebehandlingsloven*. Sidst tilgået 03.02.2020: <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=137042>.

Shaw, E., Hegewisch, A. & Hess, C. (2018). *Sexual Harassment and Assault at Work: Understanding the Costs. Briefing paper*. Sidst tilgået 04.02.2020: www.iwpr.org.

Udenrigsministeriet (2017). *Pressemeddelelse: Til ledere, virksomheder og offentlige institutioner i Danmark*. <https://www.ft.dk/samling/20171/almdel/LIU/bilag/75/1868193.pdf>.

Quinn, B. A. (2002). *Sexual Harassment and Masculinity: The Power and Meaning of "Girl Watching"*. I: Gender and Society. Sage Publications, Inc. 16(3): 386-407.

Bilag 1

Spørgsmålsbatteri om krænkende handlinger

Har du været udsat for en eller flere af følgende uønskede oplevelser i forbindelse med dit arbejdsliv?

Vælg ét svar for hvert udsagn:

- 1** At din krop, seksualitet eller dit udseende blev kommenteret på en stødende eller ubehagelig måde?
- 2** Krænkende eller nedladende verbale kommentarer om dit køn? (fx vittigheder om dit køn, eller nogen udtaler at dit køn ikke er egnet til et bestemt arbejde/opgave)
- 3** Der bliver vist billeder som du finder stødende i arbejdssammenhæng fx sexistiske eller pornografiske billeder?
- 4** Uønsket deling af materiale med seksuelt indhold om dig digitalt/online (fx Instagram, Snapchat eller andre sociale medier)
- 5** At få tilsendt eller vist seksuelt eksplicitte billeder, fotos eller gaver, som du fandt krænkende?
- 6** Uønskede fysiske berøringer, omfavnelser eller kys?
- 7** Uønsket oplevelse hvor nogen har blottet sig (ved fx at vise deres kønsorganer)?
- 8** Uønsket oplevelse hvor nogen har presset dig til nøgenhed?
- 9** At nogen har forsøgt at tvinge dig til seksuelle handlinger (det kan fx være samleje, oralsex, analsex eller tvungen onani)?
- 10** At nogen har tvunget dig til seksuelle handlinger (det kan fx være samleje, oralsex, analsex eller tvungen onani)?
- 11** Jeg har oplevet andre typer af uønsket seksuel adfærd?

Bilag 2

Konkrete hændelser, og kønsfordelingen blandt udøvere af chikane/krænkelser.

Kommentarer til krop, seksualitet eller udseende:

For mandeligt offer: 68,4 % mandelig udøver – 38,9 % kvindelig udøver

For kvindeligt offer: 95,4 % mandelig udøver – 6,4 % kvindelig udøver

Krænkende/nedladende verbale kommentarer om køn:

For mænd: 27,1 % mand – 87,5 % kvinde

For kvinder: 94,4 % mand – 5,1 % kvinde

Viste stødende/ubehagelige billeder:

For mænd: 83 % mand – 11,3 % kvinde

For kvinder: 79,6 % mand – 4,1 % kvinde

Delte materiale:

For mænd: 81,8 % mand – 18,2 % kvinde

For kvinder: 90,9 % mand – 9,1 % kvinde

Sendte/viste krænkende seksuelt eksplicitte billeder, fotos, gaver:

For mænd: 84,2 % mand – 21,1 % kvinde

For kvinder: 90,5 % mand – 0 % kvinde

Uønskede fysiske berøringer, omfavnelser eller kys:

For mænd: 38,9 % mand – 68,5 % kvinde

For kvinder: 93,2 % mand – 1,9 % kvinde

Blotteri:

For mænd: 0 % mand – 66,7 % kvinde

For kvinder: 0 % mand – 0 % kvinde

Presset til nøgenhed:

For mænd: 40 % mand – 80 % kvinde

For kvinder: 0 % - 0 % ?

Anden uønsket seksuel adfærd:

For mænd: 33,3 % mand – 58,3 % kvinde

For kvinder: 91,7 % mand – 2,8 % kvinde

Bilag 3

Udøvers position på arbejdspladsen

Kommentarer til krop, seksualitet eller udseende:

For mandligt offer: 31,6 % leder – 65,3 % kollega – 12,6 % kunde/bruger/borger

– 8,4 % samarbejdspartner – 8,4 % administrativt personale – 5,3 % andre

For kvindeligt offer: 42,2 % leder – 78,9 % kollega – 10,1 % kunde/bruger/borger – 7,3 % samarbejdspartner – 0,9 % administrativt personale – 0,9 % andre

Krænkende/nedladende verbale kommentarer om køn:

For mænd: 16,7 % leder – 85,4 % kollega – 20,8 % kunde/bruger/borger – 2,1 % samarbejdspartner – 4,2 % administrativt personale – 4,2 % andre

For kvinder: 33,5 % leder – 80,7 % kollega – 8,6 % kunde/bruger/borger – 6,6 % samarbejdspartner – 2 % administrativt personale – 1,5 % andre

Viste stødende/ubehagelige billeder:

For mænd: 20,8 % leder – 75,5 % kollega – 9,4 % kunde/bruger/borger – 5,7 % samarbejdspartner – 7,5 % administrativt personale – 7,5 % andre

For kvinder: 16,3 % leder – 73,5 % kollega – 2 % kunde/bruger/borger – 2 % samarbejdspartner – 0 % administrativt personale – 6,1 % andre

Delte materiale:

For mænd: 9,1 % leder – 81,8 % kollega – 9,1 % kunde/bruger/borger – 9,1 % samarbejdspartner – 9,1 % administrativt personale – 9,1 % andre

For kvinder: 27,3 % leder – 72,7 % kollega – 0 % kunde/bruger/borger – 0 % samarbejdspartner – 0 % administrativt personale – 9,1 % andre

Sendte/viste krænkende seksuelt eksplicitte billeder, fotos, gaver:

For mænd: 31,6 % leder – 78,9 % kollega – 21,1 % kunde/bruger/borger – 15,8 % samarbejdspartner – 15,8 % administrativt personale – 5,3 % andre

For kvinder: 19 % leder – 81 % kollega – 0 % kunde/bruger/borger – 0 % samarbejdspartner – 0 % administrativt personale – 0 % andre

Uønskede fysiske berøringer, omfavnelser eller kys:

For mænd: 22,2 % leder – 70,4 % kollega – 14,8 % kunde/bruger/borger – 1,9 % samarbejdspartner – 9,3 % administrativt personale – 5,6 % andre

For kvinder: 33 % leder – 68,9 % kollega – 4,9 % kunde/bruger/borger – 1 % samarbejdspartner – 1,9 % administrativt personale – 1,9 % andre

Blotteri:

For mænd: 33,3 % leder – 33,3 % kollega – 33,3 % kunde/bruger/borger – 0 % samarbejdspartner – 0 % administrativt personale – 0 % andre

For kvinder: 25 % leder – 50 % kollega – 25 % kunde/bruger/borger – 0 % samarbejdspartner – 0 % administrativt personale – 0 % andre

Presset til nøgenhed:

For mænd: 60 % leder – 40 % kollega – 0 % kunde/bruger/borger – 0 % samarbejdspartner – 0 % administrativt personale – 0 % andre

For kvinder: 0 % leder – 50 % kollega – 0 % kunde/bruger/borger – 0 % samarbejdspartner – 0 % administrativt personale – 0 % andre

Anden uønsket seksuel adfærd:

For mænd: 58,3 % leder – 33,3 % kollega – 16,7 % kunde/bruger/borger – 8,3 % samarbejdspartner – 8,3 % administrativt personale – 8,3 % andre

For kvinder: 33,3 % leder – 72,2 % kollega – 5,6 % kunde/bruger/borger – 2,8 % samarbejdspartner – 0 % administrativt personale – 2,8 % andre

Oversigt over dem, der i højest grad udøver:

For kvinder var rækkefølgen af hyppigst udøvende:

1. kollega, 2. leder, 3. kunde/bruger/borger
(ved 9/9 typer krænkelser var dette tilfældet)

For mænd var rækkefølgen af hyppigst udøvende den samme, nemlig:

1. kollega, 2. leder, 3. kunde/bruger/borger
(dog kun ved 6/9 typer krænkelser var dette tilfældet. Ved 2/9 typer krænkelser var nr. 1. leder, ved 1/9 typer krænkelser var der en delt førsteplads)

Bilag 4

Beskæftigede personer (ultimo november) efter køn, branche (DB07) og tid

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| I alt | | | | | | | | | | | |
| 5 Information og kommunikation | 102.448 | 98.545 | 99.498 | 99.761 | 100.375 | 100.823 | 101.565 | 105.874 | 109.193 | 111.158 | 114.542 |
| 58001 Forlag | 19.696 | 18.176 | 17.951 | 17.219 | 17.178 | 16.980 | 15.854 | 17.024 | 16.030 | 14.924 | 14.651 |
| 58002 Udgivelse af computerspil og anden software | 3.129 | 3.006 | 3.273 | 3.498 | 3.392 | 3.505 | 4.108 | 4.361 | 5.046 | 5.477 | 5.979 |
| 59000 Produktion af film, tv og musik mv. | 6.938 | 6.992 | 7.436 | 7.599 | 7.972 | 8.105 | 8.467 | 8.743 | 8.969 | 9.253 | 9.496 |
| 60000 Radio- og tv-stationer | 6.079 | 6.352 | 6.164 | 6.081 | 6.183 | 6.458 | 6.557 | 6.739 | 7.065 | 7.053 | 7.026 |
| 61000 Telekommunikation | 16.509 | 15.776 | 15.369 | 15.047 | 14.292 | 13.800 | 13.107 | 13.193 | 13.095 | 12.965 | 12.976 |
| 62000 It-konsulenter mv. | 46.146 | 44.269 | 45.136 | 45.391 | 46.177 | 46.434 | 47.327 | 48.882 | 51.375 | 53.747 | 56.070 |
| 63000 Informationstjenester | 3.951 | 3.974 | 4.169 | 4.926 | 5.181 | 5.541 | 6.145 | 6.932 | 7.613 | 7.739 | 8.344 |
| Mænd | | | | | | | | | | | |
| 5 Information og kommunikation | 70.041 | 67.793 | 68.889 | 69.605 | 69.899 | 70.381 | 70.870 | 73.836 | 76.120 | 77.518 | 79.713 |
| 58001 Forlag | 10.702 | 9.963 | 9.776 | 9.392 | 9.436 | 9.391 | 8.705 | 9.367 | 8.744 | 8.100 | 7.926 |
| 58002 Udgivelse af computerspil og anden software | 2.437 | 2.315 | 2.542 | 2.694 | 2.608 | 2.696 | 3.092 | 3.322 | 3.835 | 4.089 | 4.418 |
| 59000 Produktion af film, tv og musik mv. | 4.382 | 4.390 | 4.669 | 4.831 | 4.981 | 5.072 | 5.280 | 5.431 | 5.557 | 5.699 | 5.810 |
| 60000 Radio- og tv-stationer | 3.547 | 3.707 | 3.602 | 3.593 | 3.656 | 3.748 | 3.779 | 3.868 | 4.014 | 4.027 | 4.012 |
| 61000 Telekommunikation | 10.602 | 10.363 | 10.314 | 10.286 | 9.878 | 9.588 | 9.096 | 9.242 | 9.205 | 9.108 | 9.065 |
| 62000 It-konsulenter mv. | 35.758 | 34.387 | 35.164 | 35.589 | 35.989 | 36.239 | 36.855 | 38.034 | 39.637 | 41.304 | 42.824 |
| 63000 Informationstjenester | 2.613 | 2.668 | 2.822 | 3.220 | 3.351 | 3.647 | 4.063 | 4.572 | 5.128 | 5.191 | 5.658 |
| Kvinder | | | | | | | | | | | |
| 5 Information og kommunikation | 32.407 | 30.752 | 30.609 | 30.156 | 30.476 | 30.442 | 30.695 | 32.038 | 33.073 | 33.640 | 34.829 |
| 58001 Forlag | 8.994 | 8.213 | 8.175 | 7.827 | 7.742 | 7.589 | 7.149 | 7.657 | 7.286 | 6.824 | 6.725 |
| 58002 Udgivelse af computerspil og anden software | 692 | 691 | 731 | 804 | 784 | 809 | 1.016 | 1.039 | 1.211 | 1.388 | 1.561 |
| 59000 Produktion af film, tv og musik mv. | 2.556 | 2.602 | 2.767 | 2.768 | 2.991 | 3.033 | 3.187 | 3.312 | 3.412 | 3.554 | 3.686 |
| 60000 Radio- og tv-stationer | 2.532 | 2.645 | 2.562 | 2.488 | 2.527 | 2.578 | 2.778 | 2.871 | 3.051 | 3.026 | 3.014 |
| 61000 Telekommunikation | 5.907 | 5.413 | 5.055 | 4.761 | 4.414 | 4.212 | 4.011 | 3.951 | 3.890 | 3.857 | 3.911 |
| 62000 It-konsulenter mv. | 10.388 | 9.882 | 9.972 | 9.802 | 10.188 | 10.195 | 10.472 | 10.848 | 11.738 | 12.443 | 13.246 |
| 63000 Informationstjenester | 1.338 | 1.306 | 1.347 | 1.706 | 1.830 | 1.894 | 2.082 | 2.360 | 2.485 | 2.548 | 2.686 |
| Mænd | | | | | | | | | | | |
| 5 Information og kommunikation | 68% | 69% | 69% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% |
| 58001 Forlag | 54% | 55% | 54% | 55% | 55% | 55% | 55% | 55% | 55% | 54% | 54% |
| 58002 Udgivelse af computerspil og anden software | 78% | 77% | 78% | 77% | 77% | 77% | 75% | 76% | 76% | 75% | 74% |
| 59000 Produktion af film, tv og musik mv. | 63% | 63% | 63% | 64% | 62% | 63% | 62% | 62% | 62% | 62% | 61% |
| 60000 Radio- og tv-stationer | 58% | 58% | 58% | 59% | 59% | 58% | 58% | 57% | 57% | 57% | 57% |
| 61000 Telekommunikation | 64% | 66% | 67% | 68% | 69% | 69% | 69% | 70% | 70% | 70% | 70% |
| 62000 It-konsulenter mv. | 77% | 78% | 78% | 78% | 78% | 78% | 78% | 78% | 77% | 77% | 76% |
| 63000 Informationstjenester | 66% | 67% | 68% | 65% | 65% | 66% | 66% | 66% | 67% | 67% | 68% |
| Kvinder | | | | | | | | | | | |
| 5 Information og kommunikation | 32% | 31% | 31% | 30% | 30% | 30% | 30% | 30% | 30% | 30% | 30% |
| 58001 Forlag | 46% | 45% | 46% | 45% | 45% | 45% | 45% | 45% | 45% | 46% | 46% |
| 58002 Udgivelse af computerspil og anden software | 22% | 23% | 22% | 23% | 23% | 23% | 25% | 24% | 24% | 25% | 26% |
| 59000 Produktion af film, tv og musik mv. | 37% | 37% | 37% | 36% | 38% | 37% | 38% | 38% | 38% | 38% | 39% |
| 60000 Radio- og tv-stationer | 42% | 42% | 42% | 41% | 41% | 42% | 42% | 43% | 43% | 43% | 43% |
| 61000 Telekommunikation | 36% | 34% | 33% | 32% | 31% | 31% | 31% | 30% | 30% | 30% | 30% |
| 62000 It-konsulenter mv. | 23% | 22% | 22% | 22% | 22% | 22% | 22% | 22% | 23% | 23% | 24% |
| 63000 Informationstjenester | 34% | 33% | 32% | 35% | 35% | 34% | 34% | 34% | 33% | 33% | 32% |

