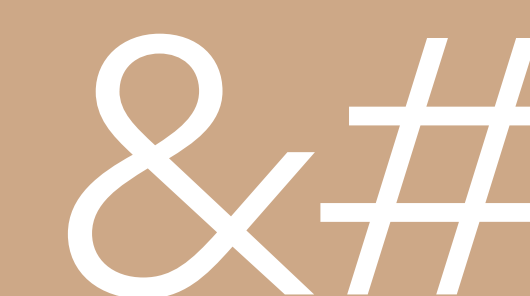


# Kortlægning af forskelsbehandling og uønskede seksuelle oplevelser

I denne rapport har KVINFO og Analyse & Tal kortlagt omfanget og karakteren af forskelsbehandling samt uønskede seksuelle oplevelser i AkademikerPension. Undersøgelsen er baseret på en survey blandt alle ansatte i pensionskassen primo 2021.

KVINFO  
KØN-VIDEN  
INFORMATION  
FORSKNING



# Indhold

<b>Rapportens hovedresultater</b>	<b>3</b>	<b>3. Uønskede seksuelle oplevelser</b>	<b>19</b>
<b>Anbefalinger</b>	<b>4</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uønskede seksuelle oplevelser handler primært om kommentarer</li></ul>	20
<b>1. Om undersøgelsen</b>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uønskede seksuelle oplevelser, som ingen ansatte har haft</li></ul>	21
<ul style="list-style-type: none"><li>• Formål med undersøgelsen</li></ul>	7	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vidne til uønskede seksuelle oplevelser</li></ul>	22
<ul style="list-style-type: none"><li>• Præsentation af resultater og anonymitet</li></ul>	8	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seksuelt grænseoverskridende adfærd</li></ul>	23
<ul style="list-style-type: none"><li>• Metode: Spørgeskema</li></ul>	9	<b>Procedurer og tillid</b>	<b>24</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Definitioner</li></ul>	10	<ul style="list-style-type: none"><li>• Procedurer for håndtering af forskelsbehandling</li></ul>	25
<ul style="list-style-type: none"><li>• Svargrundlag</li></ul>	11	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tillid til, at man kan få hjælp</li></ul>	26
<b>2. Forskelsbehandling</b>	<b>12</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Procedurer for håndtering af uønskede seksuelle oplevelser</li></ul>	27
<ul style="list-style-type: none"><li>• Omfanget af forskelsbehandling</li></ul>	13	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hjælp til uønskede seksuelle oplevelser</li></ul>	28
<ul style="list-style-type: none"><li>• Forskelsbehandling i forhold til løn</li></ul>	14	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rummelig arbejdsplads</li></ul>	29
<ul style="list-style-type: none"><li>• Verbale oplevelser og følelsen af at blive fravalgt</li></ul>	15		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Elementer af nedsættende sprog i arbejdskulturen</li></ul>	16		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbejdskultur med fokus på ligestilling og ligebehandling</li></ul>	18		

# Rapportens hovedresultater

AkademikerPension er ikke en arbejdsplads, hvor forskelsbehandling på baggrund af køn og uønskede seksuelle oplevelser er udbredte blandt medarbejderne. Samlet set finder vi 14 oplevelser af forskelsbehandling, fordelt på 10 medarbejdere. Hver 10. ansat har således haft en eller flere oplevelser af forskelsbehandling. Fem af oplevelserne vedrører løn. Mens kvindelige medarbejdere oplever at få mindre i løn på grund af deres køn, oplever enkelte mandlige respondenter at få mere i løn.

Derudover har enkelte medarbejdere oplevet at få nedsættende kommentarer eller ikke at blive taget seriøst på grund af deres køn. Der er også enkelte, der har haft en oplevelse af at blive fravalgt til bestemte typer af opgaver eller karrieremuligheder på grund af køn. De tilfælde af forskelsbehandling, vi finder i undersøgelsen, handler langt overvejende om verbale oplevelser eller spørgsmålet om løn.

Når det kommer til arbejdskultur, er der flere medarbejdere, i alt 16 procent, der angiver, at de i mindre grad oplever dårlige jokes og nedsættende sprogbrug om enten kvinder, mænd, homoseksuelle eller andre kønsidentiteter som en del af den daglige jargon på arbejdspladsen.

Det er overvejende mænd, der oplever dette sprogbrug. Der er desuden enkelte mænd, der ytrer bekymring for, at pensionskassens fokus på at få en mere lige kønsrepræsentation risikerer at føre til diskrimination af mænd.

Mens 10 procent af medarbejderne har oplevet en form for forskelsbehandling, er det omkring halvt så mange, der har haft en uønsket seksuel oplevelse, også kaldet seksuel chikane. Disse oplevelser er primært verbale krænkelser, for eksempel at få uønskede kommentarer om ens krop, tøj eller udseende eller at blive tiltalt med seksuelle undertoner på en ubehagelig måde. Det drejer sig om få personer. Men selvom der er tale om få personer, er det vigtigt at være opmærksom på, at krænkelser kan finde sted, og i få tilfælde også finder sted.

Det er værd at bemærke, at halvdelen af medarbejderne ikke kender til eller er usikre på procedurerne for forskelsbehandling. Cirka en tredjedel kender ikke til eller er usikre på procedurerne for håndtering af uønskede seksuelle oplevelser. Alligevel har langt de fleste tillid til, at de kan få hjælp og opbakning fra deres leder, hvis de skulle komme ud for noget.

# Anbefalinger I

Selvom denne undersøgelse viser, at forskelsbehandling på baggrund af køn og uønskede seksuelle oplevelser ikke er et strukturelt problem i AkademikerPension, anbefaler vi helt overordnet, at AkademikerPension tager de episoder, der har fundet sted, alvorligt, og sørger for, at pensionskassen er rustet til at håndtere eventuelt fremtidige tilfælde.

Vores anbefalinger er:

- Skab fælles forståelse og åbenhed
- Skab tydelighed om håndtering og hjælp
- Klæd tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter godt på
- Vær opmærksom på, at APV'en er et relevant redskab

## Skab fælles forståelse og åbenhed

Undersøgelsen viser, at ansatte i AkademikerPension har oplevelser af ulige løn pga. køn, og der er enkelte bekymringer for, at det er lettere at blive ansat som kvinde. Samtidig er der oplevelser med dårlige jokes og nedladende sprogbrug om både kvinder, mænd og homoseksuelle eller andre kønsidentiteter.

Vi anbefaler:

- Sæt fokus på forskelsbehandling og uønskede seksuelle oplevelser gennem læringsindsatser. Det kan være workshops eller GenderLabs (<https://kvinfo.dk/pilot-genderlab/>), hvor der arbejdes med normer og blinde vinkler i kulturen på arbejdspladsen. Disse indsatser vil bidrage til at understøtte dialog og udvikling af et fælles sprog for forskelsbehandling og seksuel chikane, herunder tvivlsspørgsmål.
- Sæt fokus på ligeløn fx gennem tydelig lønpolitik og løngennemsigtighed.
- Vær åben om virksomhedens syn på diversitet, køn og kompetencer i ansættelsesprocedurer og andre steder. Derved kan I imødekomme bekymringer for, om der sker diskrimination pga. køn i ansættelser.

# Anbefalinger II

## Skab tydelighed om håndtering og hjælp

En stor del af medarbejderne er usikre på eller kender ikke procedureerne for håndtering af forskelsbehandling og uønskede seksuelle oplevelser.

Vi anbefaler:

- Skab klare, eksplicitte og velkendte procedurer.
- Gør det muligt og anonymt tilgængeligt for alle at få hjælp og rådgivning.

## Klæd tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter godt på

Det er centralt, at arbejdspladsens medarbejderrepræsentanter er sikre i at håndtere eventuelt fremtidige episoder med forskelsbehandling og uønskede seksuelle oplevelser.

Vi anbefaler:

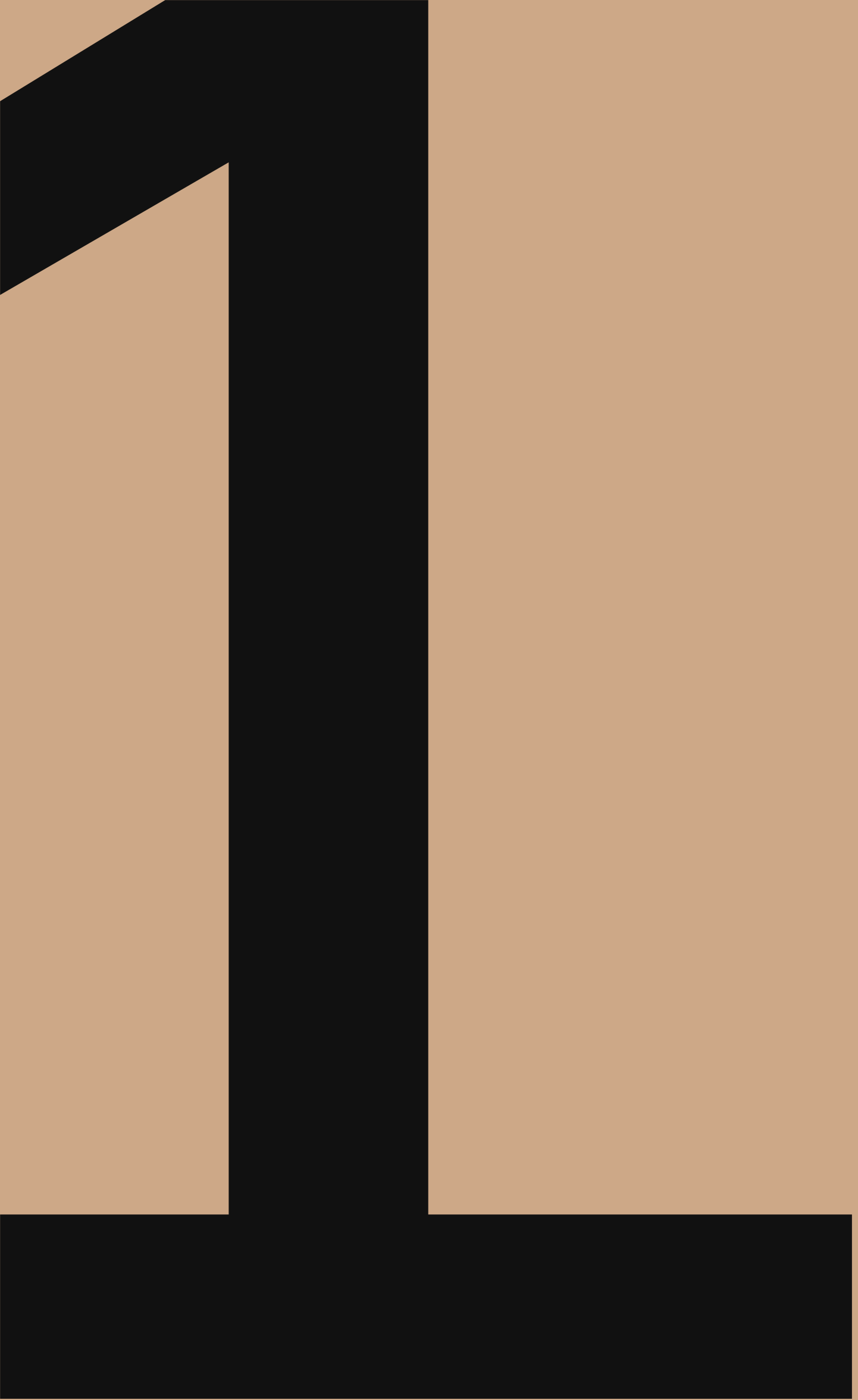
- Styrk tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter med ekstra uddannelse og kompetenceudvikling med fokus på håndtering af forskelsbehandling og seksuel chikane.

## Gør APV'en til et relevant redskab

Vi har i undersøgelsen ikke set på jeres APV. Men det er væsentligt at sikre, at APV'en fungerer som et relevant redskab til at opspore eventuelle oplevelser med forskelsbehandling og uønskede seksuelle oplevelser.

Vi anbefaler:

- Undgå overordnede spørgsmål som "Har du været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 mdr." Stil i stedet konkrete og relevante spørgsmål som "Har du oplevet at blive tiltalt eller omtalt med seksuelle undertoner på en måde, som du fandt ubehagelig?"
- Gør op med "den åbne dørs politik", hvor ledere opfordrer de personer, der har rapporteret krænkelser i en APV, til at henvende sig til ledelsen direkte. Denne metode virker kun, hvis ansatte føler sig trygge ved at gå til ledelsen med deres oplevelser.
- Uddan ledere til at håndtere forskelsbehandling og seksuel chikane.



**Om undersøgelsen**

# Formålet med undersøgelsen

AkademikerPension har en ambition om at gå forrest, både udadtil og indadtil, og som aktiv investor har AkademikerPension blandt andet markeret sig ved at stille krav til virksomheders fokus på ligestilling i ledelsen. Som en pensionskasse, der markerer sig i offentligheden og udøver aktivt ejerskab i forhold til bl.a. køn og ligestilling udadtil, er det vigtigt også at kende til eventuelle problemstillinger relateret til køn i eget hus – og kunne tage ansvar på hjemmebane.

AkademikerPension besluttede derfor at søsætte en undersøgelse, der kortlægger omfanget og karakteren af forskelsbehandling og uønskede seksuelle oplevelser blandt alle ansatte. Undersøgelsen er blevet gennemført af KVINFO og Analyse & Tal, som i begyndelsen af 2021 udsendte et spørgeskema til alle ansatte i AkademikerPension. I denne rapport præsenteres undersøgelsens resultater.

Den samlede svarprocent for undersøgelsen er 88, hvilket er en utrolig høj svarprocent sammenlignet med lignende undersøgelser. Det betyder, at der er stor sikkerhed i undersøgelsens resultater.

# Præsentation af resultater og anonymitet

Forskelsbehandling og uønskede seksuelle oplevelser er følsomme emner. Anonymitet har haft høj prioritet, både i undersøgelsen og i præsentation af resultater.

Resultaterne præsenteres på en måde, så man ikke kan identificere enkeltpersoner. Som det vil fremgå af resultaterne, er forskelsbehandling og uønskede seksuelle oplevelser ikke særlig udbredt i AkademikerPension. Derfor er der ved flere af spørgsmålene meget få personer, der har svaret bekræftende på, at de har haft en ubehagelig oplevelse. Nogle steder er det blot én person, der har svaret bekræftende på at have været udsat for en type forskelsbehandling eller uønsket seksuel oplevelse. For at sikre anonymiteten præsenterer vi ikke figurer, der viser, at én eller to personer har oplevet en given hændelse, fordi det vil kunne give anledning til gætterier om, hvem den ene eller de to kunne være. Samtidig er det naturligvis væsentlig at beskrive problemstillingerne – også selvom de vedrører få personer.

På overordnede spørgsmål som "Oplever du forskelsbehandling pga. af dit køn?" har vi derfor medtaget figurer, der viser, at få personer oplever forskelsbehandling. Men på spørgsmål om konkrete hændelser og episoder viser vi ikke figurerne, hvis kategorierne omfatter meget få personer. I stedet har vi grebet det an således, at hvis mellem en og fire personer har været udsat for forskelsbehandling eller har haft en uønsket seksuel oplevelse, skriver vi: "Enkelte har oplevet..." eller "Få personer har oplevet...". På den måde sikrer vi, at AkademikerPension får kendskab til oplevelser, som få personer – i nogle tilfælde blot en enkelt person – har været udsat for.

Medarbejdernes svar i de åbne svarfelter i spørgeskemaet indgår som citater i rapporten. Vi bruger citaterne til at uddybe eller forklare problemstillinger, som ikke indfanges af multiple choice-svarmulighederne i undersøgelsen. Ved brugen af citater har vi været særligt opmærksomme på, at man ikke kan genkende citaternes ophavsmand eller -kvinde. Vi har derfor justeret på ordlyden i flere af citaterne, så de ikke kan genkendes, men ikke ved indholdet.



# Metode: Spørgeskema

Denne rapport baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse med 73 spørgsmål om forskelsbehandling og uønskede seksuelle oplevelser, også kaldet seksuel chikane.

Vi har i undersøgelsen stillet en række konkrete spørgsmål om oplevelser med seksuel chikane. Frem for "Har du været udsat for sexchikane?" har vi hovedsageligt spurgt ind til konkrete oplevelser om uønskede kommentarer, berøringer, mv. Det gør vi for at måle den uønskede adfærd, som personer er udsat for, frem for personlige opfattelser af, hvad seksuel chikane er. Forskellen på at spørge til uønsket adfærd, altså konkrete hændelser, og at spørge til personlige opfattelser af seksuel chikane, er afspejlet i resultaterne af forskellige undersøgelser: Der anføres langt flere episoder med seksuel chikane, når der spørges til konkrete hændelser, end når der spørges overordnet. Derfor opnår man et mere retvisende billede af omfanget og karakteren af seksuel chikane, når man stiller konkrete spørgsmål (Borchorst & Augustin, 2017).

Spørgeskemaet blev sendt til alle ansatte: studenter, praktikanter, midlertidigt ansatte, fastansatte uden ledelsesansvar og fastansatte med ledelsesansvar. Hensigten var at få det fulde billede af AkademikerPension som arbejdsplads i relation til omfanget og karakteren af forskelsbehandling og uønskede seksuelle oplevelser. Fokus i undersøgelsen var på de ansattes oplevelser de seneste 3 år, dvs. siden januar 2017.

Spørgeskemaet blev udsendt den 25. januar, og det var muligt at besvare undersøgelsen indtil den 9. februar. Undervejs blev der udsendt påmindelser til de, der ikke havde svaret. Spørgeskemaet blev udsendt til 117 personer, og heraf har 103 personer besvaret hele eller store dele af spørgeskemaet. Det giver en svarprocent på 88 procent, hvilket er en utrolig høj svarprocent for sådanne undersøgelser, og dermed har vi i denne undersøgelse en stor sikkerhed i resultaterne.

-----

*Anette Borchorst & Lise Rolandsen Augustin (2017): Seksuel Chikane på arbejdspladsen, Faglige, politiske og retlige spor*

# Definitioner

Spørgeskemaet var opbygget omkring to emner: Uønskede seksuelle oplevelser og forskelsbehandling på baggrund af køn.

## Uønskede seksuelle oplevelser

Første del af undersøgelsen handlede om uønskede seksuelle oplevelser, også kaldet seksuel chikane, i forbindelse med medarbejdernes arbejde i AkademikerPension. Ifølge Ligebehandlingsloven finder seksuel chikane sted, 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. Der behøver ikke ligge negative intentioner eller et bevidst formål bag, før der er tale om uønskede seksuelle oplevelser.

## Forskelsbehandling

Anden del af undersøgelsen handlede om forskelsbehandling med fokus på køn. Der er tale om direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Der er tale om indirekte forskelsbehandling, når en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særligt ufordelagtig i forhold til personer af det andet køn.

Forskelsbehandling kan også ske på baggrund af etnicitet, handicap, seksualitet eller andet, men grundet hensynet til anonymitet blev disse forhold ikke inkluderet i undersøgelsen, som således fokuserer på køn.

# Svargrundlag

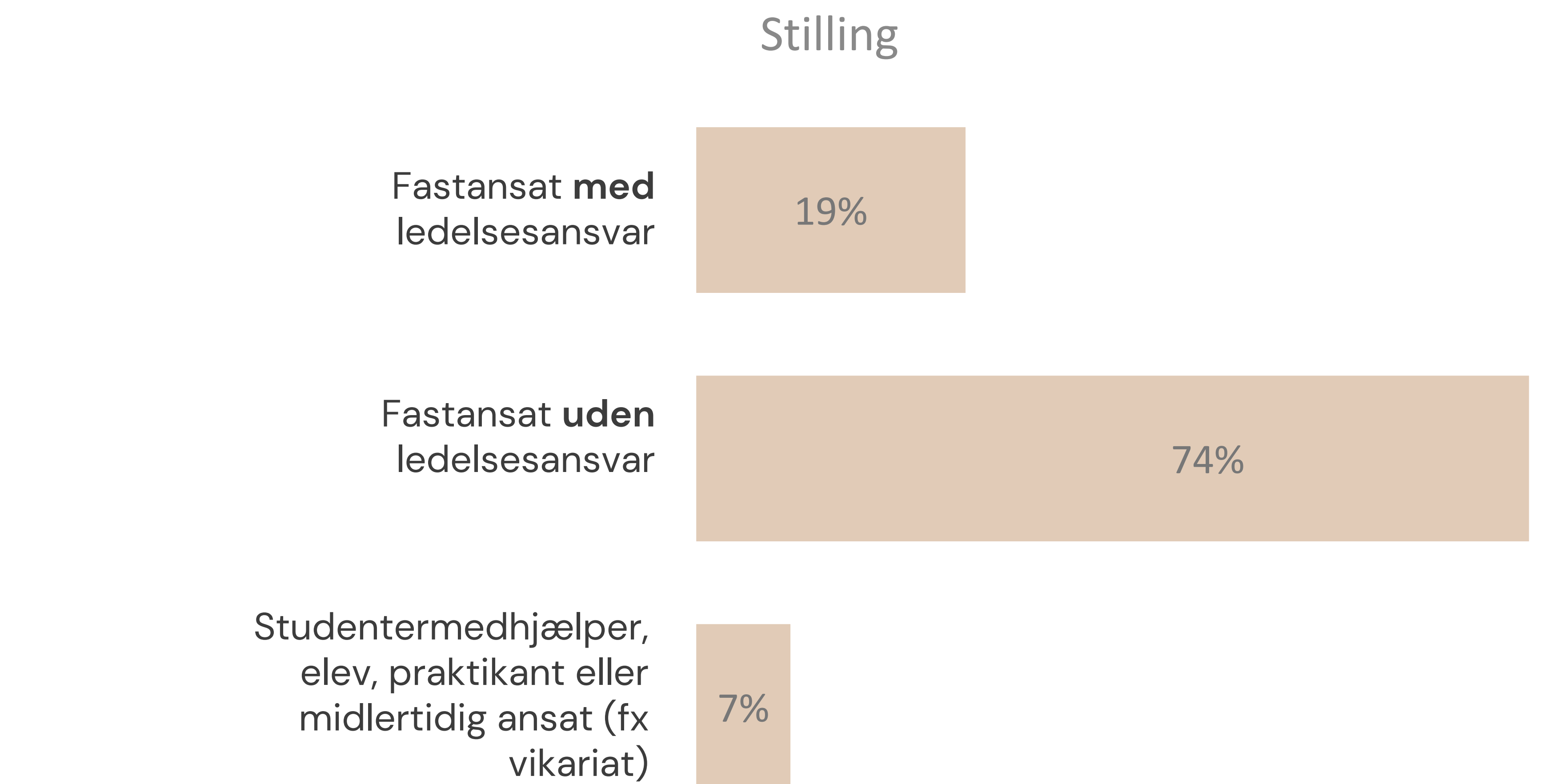
Af figurerne til højre kan vi se, hvem der har svaret på undersøgelsen. Tre fjerdedele af undersøgelsens svarpersoner er fastansatte uden ledelsesansvar, og knap hver femte er fastansat med ledelsesansvar. Dertil er omkring syv procent studentermedhjælpere, elever, praktikanter eller midlertidigt ansatte.

Aldersmæssigt er omkring en tredjedel af svarpersonerne 51 år eller ældre, mens 29 pct. er 41-50 år og 15 pct. er 31-40 år. I den yngste aldersgruppe på 19-30 år finder vi 12 pct. af svarpersonerne.

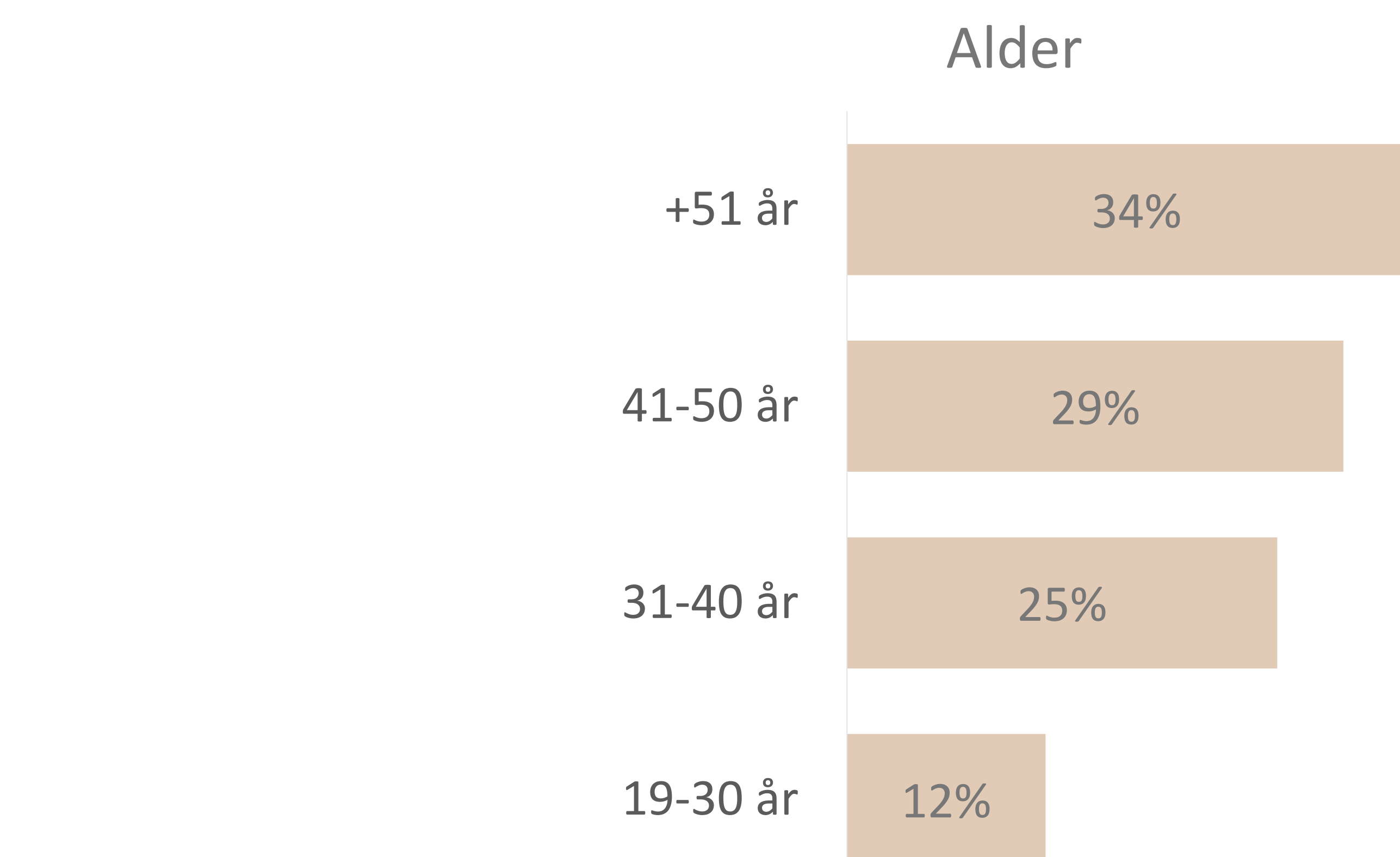
Hvad angår kønsfordelingen, er den meget tæt på balance. Der er en anelse flere mænd (52 pct.) end kvinder (48 pct.), der har svaret på undersøgelsen.

Idet stort set alle ansatte i AkademikerPension har svaret på undersøgelsen, afspejler svargrundlaget ret godt fordelingen af ansatte i pensionskassen.

Andelen af besvarelser fordelt på stilling og alder



n = 103



n = 103

2

2

2

2

**Forskelsbehandling**

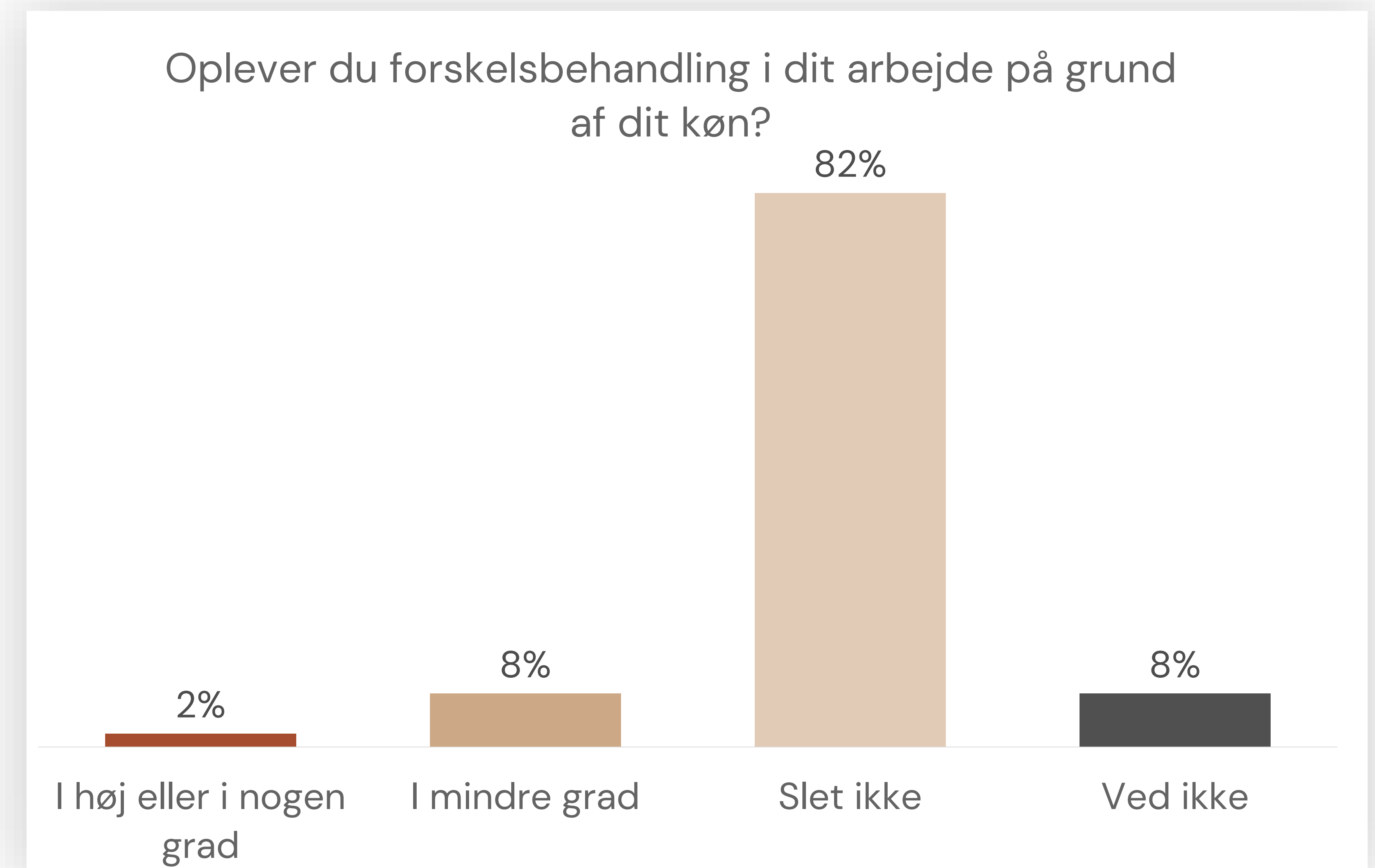
# Omfanget af forskelsbehandling

I spørgeskemaets afsnit om forskelsbehandling indledte vi med et overordnet spørgsmål: "Oplever du forskelsbehandling i dit arbejde pga. dit køn?" Herefter fulgte en række spørgsmål til konkrete hændelser.

På det overordnede spørgsmål angiver i alt 10 pct. af medarbejderne, at de i høj grad, nogen grad eller mindre grad oplever forskelsbehandling, jf. figuren til højre. Disse omfatter både mænd og kvinder, og både ansatte med og uden ledelsesansvar. Yderligere 8 pct. af svarpersonerne har svaret "Ved ikke".

Når vi tæller sammen, hvor mange der har svaret bekræftende på et eller flere af de spørgsmål, der angik konkrete hændelser, er det ligeledes 10 pct. af medarbejderne, der har oplevet en eller anden form for forskelsbehandling. Og der er samlet set tale om 14 hændelser, som er uddybet på de næste sider.

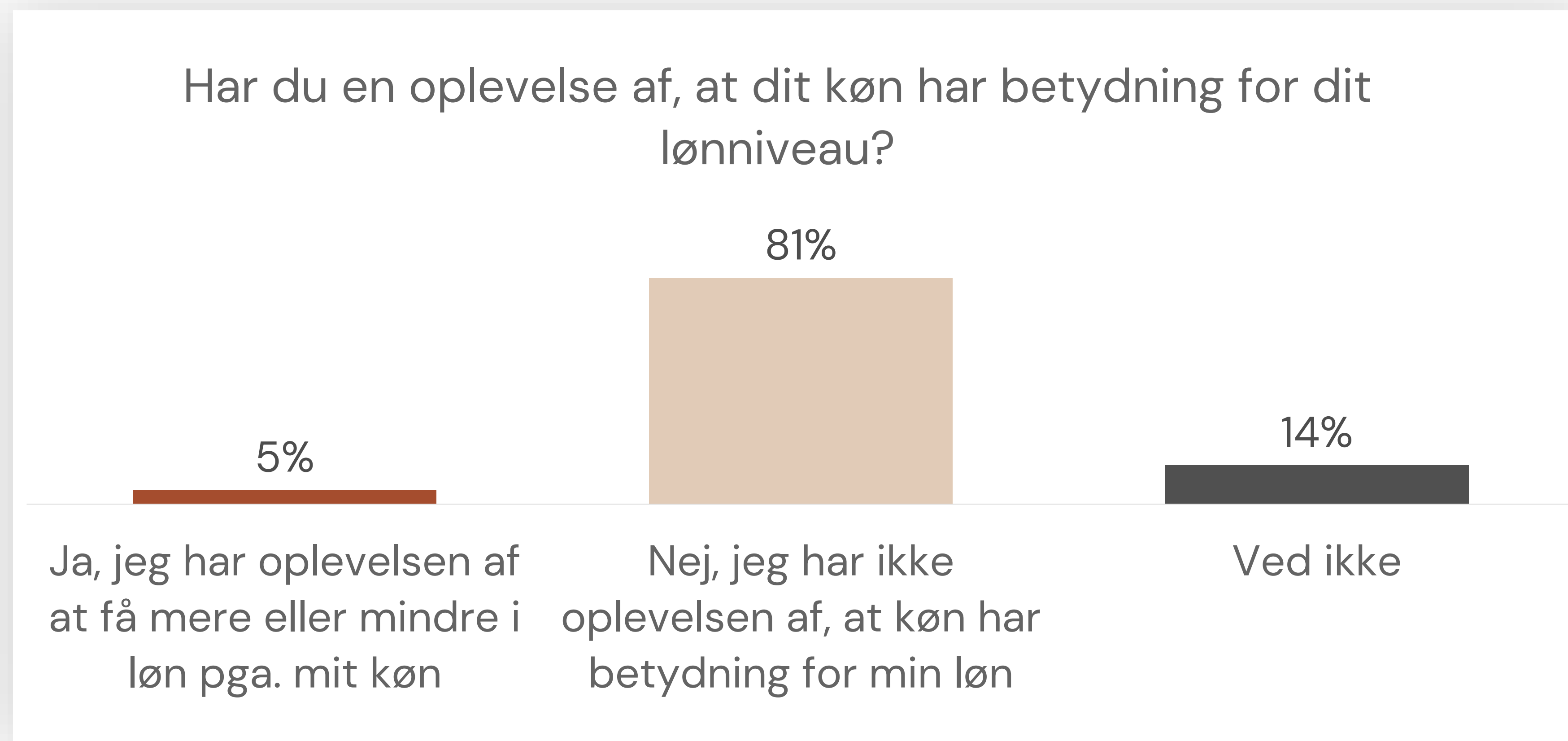
Selvom langt størstedelen af de ansatte i AkademikerPension ikke oplever forskelsbehandling pga. deres køn, er det væsentligt at være opmærksom på det mindretal, der oplever forskellige typer af forskelsbehandling.



Andele, der oplever eller ikke oplever forskelsbehandling, n = 101

# Forskelsbehandling i forhold til løn

Ud af de 14 hændelser, der angår forskellige typer af forskelsbehandling, drejer fem sig om løn. Som det ses af figuren herunder, svarer 5 pct. af de ansatte, at de har en oplevelsen af enten at få mere eller mindre i løn pga. deres køn. Dertil svarer 14 procent "Ved ikke" på spørgsmålet. Blandt de, der har oplevet, at kønnet har haft en betydning ift. løn, er det mænd, der oplever, at de får mere i løn pga. deres køn, mens kvinder oplever, at de får mindre i løn. Flest kvinder er desuden i tvivl, om deres køn har betydning for deres løn.



Andelen, der har eller ikke har oplevet forskelsbehandling ift. løn, n = 101

En kvindelig ansat skriver i kommentarfeltet: "Det er svært at sammenligne lønniveau mellem køn, når vi er en så lille organisation. Men så vidt jeg ved, er der ikke offentliggjort noget på området, selvom jeg har ladet mig fortælle, at der er lavet statistik på det. Jeg er overbevist om, at ulige løn mellem kønnene er udtalt (til mændenes fordel)."

En anden kvinde bemærker, at lønniveauet er højere i investering- og aktuarområdet, hvor der er flest mænd, og hvor der samtidig er størst efterspørgsel på arbejdskraft: "Jeg har oplevelsen af at få mindre i løn end nogle af mine kollegaer, men jeg er ikke sikker på, at det har noget med køn at gøre. Lønniveauet er for eksempel væsentligt lavere i rådgivnings- og serviceområdet i forhold til investerings- og aktuarområdet. Sidstnævnte områder har ud over flest mænd også den problemstilling, at der ikke er så mange at vælge imellem. Så måske handler lønforskellen mere om udbud- og efterspørgsel end om køn?"

# Verbale oplevelser og følelsen af at blive fravalgt

Mens fem ud af 14 konkrete oplevelser med forskelsbehandling handler om løn, så handler de resterende ni oplevelser primært om verbale kommentarer eller om at blive fravalgt/udvalgt til bestemte opgaver pga. deres køn. De ni konkrete oplevelser med forskelsbehandling, som handler om andre ting end løn, fordeler sig på seks personer.

Fra besvarelserne ser vi konkret, at enkelte oplever at have modtaget nedsættende kommentarer rettet mod deres køn, ligesom der er enkelte, der har haft en oplevelse af at blive fravalgt til visse karrieremuligheder (for eksempel bestemte stillinger eller forfremmelser) på grund af deres køn.

Der er også enkelte, som angiver, at de har oplevet ikke at blive taget seriøst eller lyttet til pga. deres køn, eller som har haft en oplevelse af at blive fravalgt til bestemte typer af opgaver eller arbejdsgrupper pga. deres køn. Endelig har enkelte haft en oplevelse af, at bestemte opgaver er landet hos dem pga. deres køn. *"Hver gang der skal løftes noget eller flyttes noget rundt i huset, så er det oftest mændene, der bliver spurgt," skriver en mand.*

Både mænd og kvinder, typisk i 30'erne, angiver at have oplevet ovennævnte typer af forskelsbehandling. Der er tale om personer både med og uden ledelsesansvar. Forskelsbehandlingen er sket på arbejdspladsen, primært i arbejdssituationer, og enkelte hændelser er sket i forbindelse med sociale arrangementer på arbejdspladsen.

Forskelsbehandlingen er udført af både mænd og kvinder, dog oftest af mænd, og af kollegaer på samme ansættelsesniveau som den person, der blev udsat for forskelsbehandlingen, eller af kollegaer på et højere ansættelsesniveau.

Generelt drejer det sig om få personer, der har oplevet hver enkelt form for forskelsbehandling, og vi har derfor undladt at præsentere de enkelte spørgsmål i figurer. På flere af spørgsmålene er der dog nogle stykker, der svarer "Ved ikke". Der er for eksempel seks personer, der svarer "Ved ikke" til, om de haft en oplevelse af, at bestemte opgaver lander hos dem pga. deres køn, ligesom seks personer svarer "Ved ikke" til, om de har haft en oplevelse af at blive fravalgt til visse karrieremuligheder pga. køn.

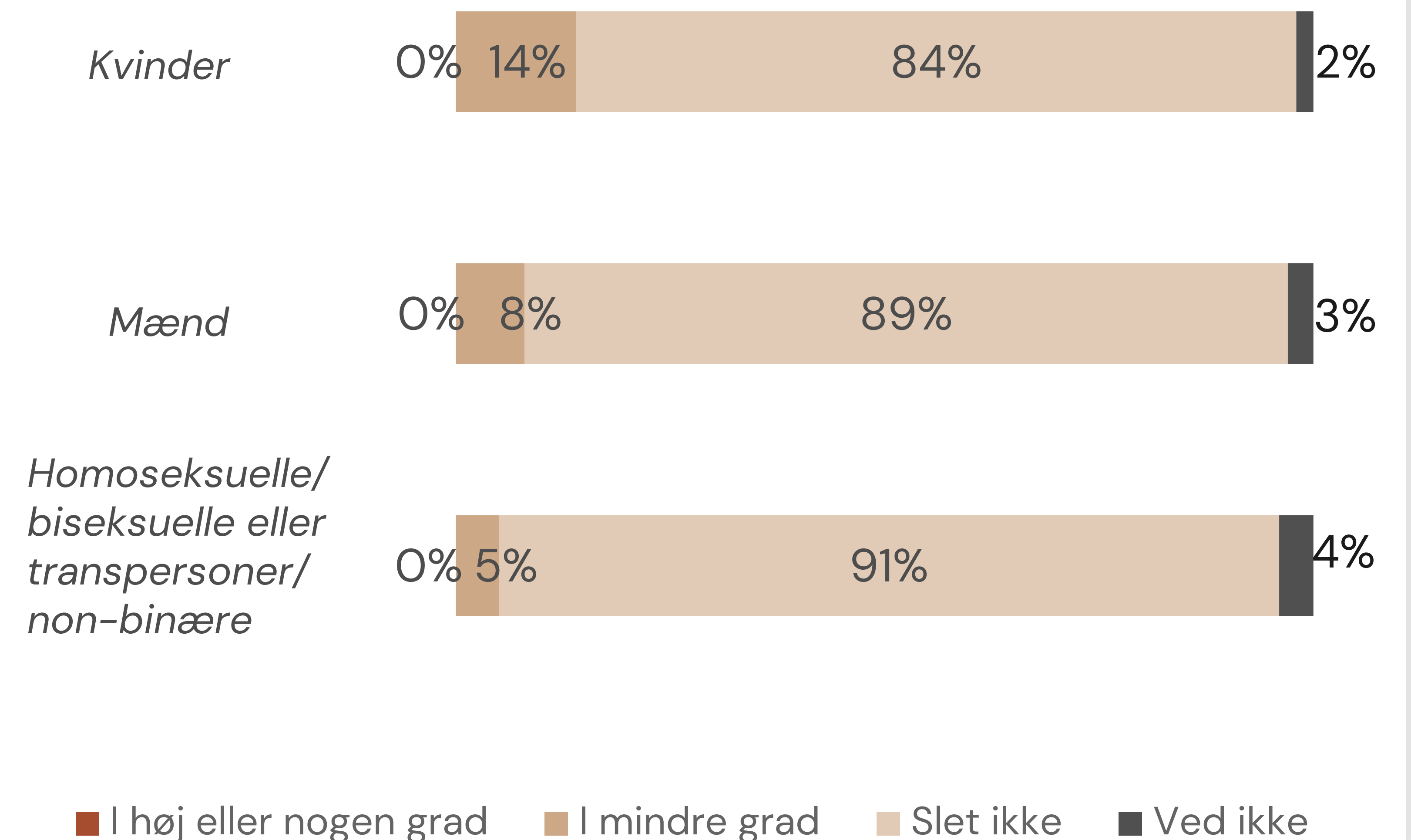
Der er ingen, der svarer bekræftende på, at det kan være utrygt eller ubehageligt at være til fester/fredagsbarer pga. deres køn.

# Elementer af nedsættende sprog i arbejdskulturen

I spørgeskemaet spurgte vi, om dårlige jokes og nedsættende sprog om mænd, kvinder, homoseksuelle og andre seksuelle orienteringer var en del af den daglige jargon i AkademikerPension. På dette spørgsmål, som i højere grad handler om arbejdskultur end enkelte hændelser, svarer i alt 16 pct. af medarbejderne, at de har oplevet dårlige jokes og nedsættende sprogbrug om en eller flere grupper. Der er dog ingen, der svarer, at det sker "I høj grad" eller "I nogen grad" – kun "I mindre grad".

14 pct. af svarpersonerne angiver, at de i mindre grad oplever dårlige jokes og nedsættende sprogbrug om kvinder, mens 8 pct. i mindre grad oplever dårlige jokes og nedsættende sprogbrug om mænd. 5 pct. oplever i mindre grad dårlige jokes og nedsættende sprogbrug om homoseksuelle/biseksuelle eller transpersoner/non-binære, jf. figuren til højre. Dertil er der få personer, som svarer "Ved ikke". Selvom det umiddelbart er et mindretal, der har oplevet dårlige jokes og nedsættende sprogbrug om de nævnte grupper, er det vigtigt at tage hånd om.

I hvilken grad oplever du, at dårlige jokes og nedsættende sprogbrug om \_\_\_\_\_ er en almindelig del af den daglige jargon i AkademikerPension?



Andele, der oplever større eller mindre grad af dårlige jokes og nedsættende sprogbrug, n = 100



Det er dog ikke alle de, der har svaret bekræftende på spørgsmålet om dårlige jokes, der finder det problematisk. I et åbnet kommentarfelt er der en mandlig medarbejder, der tværtimod oplever kønnede jokes som en gevinst for arbejdsmiljøet: *"Jeg synes, at sjældne "dårlige jokes" om køn er med til at give et afslappende miljø. Hvis alting bliver kønsneutralt, mister vi noget grundlæggende værdiskabende ved at være sammen som kvinder og mænd. En dårlig joke behøver jo ikke at være nedsættende."*

Der er ikke nødvendigvis en fælles opfattelse af, hvad der er en afslappet arbejdsplads, og hvornår det er krænkende på en arbejdsplads.

Undersøgelser og forskning peger for eksempel på, at personer med forskellige køn opfatter begrebet sexchikane forskelligt (Muhr et al. 2019), og der er en tendens til, at kvinder opfatter flere former for seksualiseret adfærd som seksuel chikane end mænd (Borchorst & Augustin, 2017).

Undersøgelsen her kan ikke pege på, om det er tilfældet hos AkademikerPension. Det er værd at huske, at Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, specifikt nævner, at personer, der udsætter andre for en krænkende handling, ikke har intentioner om at krænke. Men derfor kan handlingen godt opleves krænkende. Det er den krænkedes oplevelse og opfattelse af handlingen, der er afgørende for, om der er tale om en krænkelse.

Selv på arbejdspladser, der ikke har udtalte problemer med seksuel chikane, er det vigtigt at skabe fælles forståelse for begrebet og problematikken, fordi det kan virke forebyggende og forhindrede for mere grelle udtryk for chikane. Hvis eksempelvis nedgørende vittigheder og kommentarer er en naturlig del af organisationen, kan denne jargon være med til at muliggøre og legitimere fysisk seksuel chikane som for eksempel uønskede fysiske berøringer (Muhr 2019).

-----  
*Anette Borchorst & Lise Rolandsen Augustin (2017): Seksuel Chikane på arbejdspladsen, Faglige, politiske og retlige spor*

*Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>*

*Sara Louise Muhr (2019): Ledelse af køn. En bog om barrierer og nye strategier. Hvordan kønsstereotyper former kvinders og mænds karrierer*

*Sara Louise Muhr et.al (2019): 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](https://cbswire.dk/wp-content/uploads/2019/01/Report_SH-at-CBS_draft3_slm.pdf).*

# Arbejdskultur med fokus på ligestilling og ligebehandling

I undersøgelsen er der et par af kommentarerne i de åbne kommentarfelter, der handler om AkademikerPensions store fokus på ligestilling og ligebehandling.

Nogle af de mandlige ansatte udtrykker en bekymring for, at pensionskassens opmærksomhed på at ansætte flere kvinder kan risikere at gå ud over mændene.

En mandlig medarbejder skriver: *"AkademikerPension skal passe på, at man ikke kommer til at diskriminere mænd i bestræbelsen på at ansætte flere kvinder. Den man ansætter eller forfremmer skal være den bedste til jobbet, uanset køn. Med de udmeldinger der har været fra ledelsen, kan jeg godt frygte, at pensionskassens bestræbelser på at opføre sig korrekt ift. ligebehandling af køn ender med at blive en diskriminering af mænd."*

En anden mandlig medarbejder har en lignende bekymring: *"Det virker som om, at det fremadrettet vil være fordel at være en kvinde i forhold til nyt job og jobsikkerhed."*

Der er imidlertid også ansatte, der oplever det at være mand som en fordel. En medarbejder skriver: *"Jeg tror, jeg har en fordel i at være mand i et mandsdomineret arbejdsmiljø via mine kollegaers ubevidste adfærd."*

Det bør være et opmærksomhedspunkt, at der er gennemsigtighed i AkademikerPensions fokus på ligestilling og ligebehandling for at imødekomme bekymringerne om, at kvinder har lettere ved at avancere eller blive ansat på grund af deres køn og ikke deres kompetencer.

3

3

3

3

**Uønskede  
seksuelle  
oplevelser**

# Uønskede seksuelle oplevelser handler primært om kommentarer

Langt størstedelen af de ansatte i AkademikerPension har ikke haft uønskede seksuelle oplevelser. Men der er samlet set fem tilfælde, hvor ansatte har haft en eller flere uønskede seksuelle oplevelser.

Enkelte har flere gange oplevet at få uønskede kommentarer om deres krop, tøj eller udseende. Få personer har en enkelt gang oplevet at blive tiltalt eller omtalt med seksuelle undertoner på en måde, som de fandt ubehagelig (for eksempel gennem dårlige jokes eller bemærkninger). Og få personer har en enkelt gang oplevet, at nogen har gramset på dem eller holdt dem fast mod deres vilje.

Der er primært kvinder, som har oplevet ovennævnte typer af uønskede seksuelle oplevelser, men også få mænd. Personerne er ansatte mellem 19 og 50 fra alle tre stillingskategorier: Ansatte med og uden ledelsesansvar og studenter/elever/praktikanter/midlertidigt ansatte.

De uønskede seksuelle oplevelser er sket på arbejdspladsen, primært i arbejdssituationer, og enkelte hændelser er sket i forbindelse med sociale arrangementer på arbejdspladsen. Hændelserne er udført af både mænd og kvinder, men oftest af mænd, og oftest af kollegaer på samme ansættelsesniveau. Der er dog også eksempler på, at kollegaer på lavere eller højere ansættelsesniveau har stået bag hændelser.

Bortset fra de få personer, der har oplevet at blive gramset på eller holdt fast, handler de – generelt få – uønskede seksuelle oplevelser i AkademikerPension primært om uønskede kommentarer eller tiltale med en seksuel undertone.

# Uønskede seksuelle oplevelser, som ingen ansatte har haft

Der er en ganske stor spændvidde i de uønskede seksuelle oplevelser, der bliver spurgt til i spørgeskemaet. I AkademikerPension handler de oplevelser, der har fundet sted, primært om sproglige oplevelser, jf. forrige side.

Der er ingen, der svarer bekræftende på, at nogen har vist dem uønskede pornografiske billeder eller andet materiale med seksuelt indhold. Ingen har oplevet seksuelt betonedede aktiviteter (for eksempel lege, konkurrencer eller underholdning) i forbindelse med festlige arrangementer, som var uønskede eller ubehagelige. Ingen har oplevet uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner (for eksempel klap, kys, massage eller omfavelse). Ingen har oplevet at blive bedt om eller følt sig presset til seksuelle tjenester til gengæld for en belønning (for eksempel attraktive arbejdsopgaver eller forfremmelser). Og endelig har ingen følt sig truet til seksuelle tjenester for at undgå sanktioner eller straf (for eksempel fratagelse af opgaver, karrieremuligheder eller firing).

Flere medarbejdere har benyttet de åbne svarkategorier i undersøgelsen til at understrege, at de ikke har haft uønskede seksuelle oplevelser i AkademikerPension.

Således er der en kvindelig ansat, der skriver: *"Jeg har ikke været udsat for nogen former for seksuelle tilnærmelser eller oplevelser i AkademikerPension."*

# Vidne til uønskede seksuelle oplevelser

Langt størstedelen af de ansatte i AkademikerPension har ikke været vidne til, at nogle af deres kollegaer har haft uønskede seksuelle oplevelser.

Der er dog enkelte, alle mænd, der har været vidne til, at deres kollegaer har haft en (efter deres opfattelse) uønsket seksuel oplevelse. Disse vidner er fastansatte, både med og uden ledelsesansvar.

Der er yderligere få personer, der har svaret "Ved ikke" til, om de har været vidner til kollegaers uønskede seksuelle oplevelser.

Vi har spurgt ind til, hvordan de medarbejdere, der har været vidne til kollegaers uønskede seksuelle oplevelser, handlede i situationen. En mandlig medarbejder skriver: *"Jeg forholdt mig passivt, men efterfølgende talte jeg med personen og fortalte, at jeg ville støtte vedkommende, hvis personen ønskede at gå videre med det til ledelsen."*

En anden mandlig medarbejder forholdt sig ligeledes passivt: *"Jeg forholdt mig passivt, da det var udenfor arbejdstiden."*

En tredje mandlig medarbejder skriver: *"Jeg sagde: "Navn-på-personen, for helvede!""*

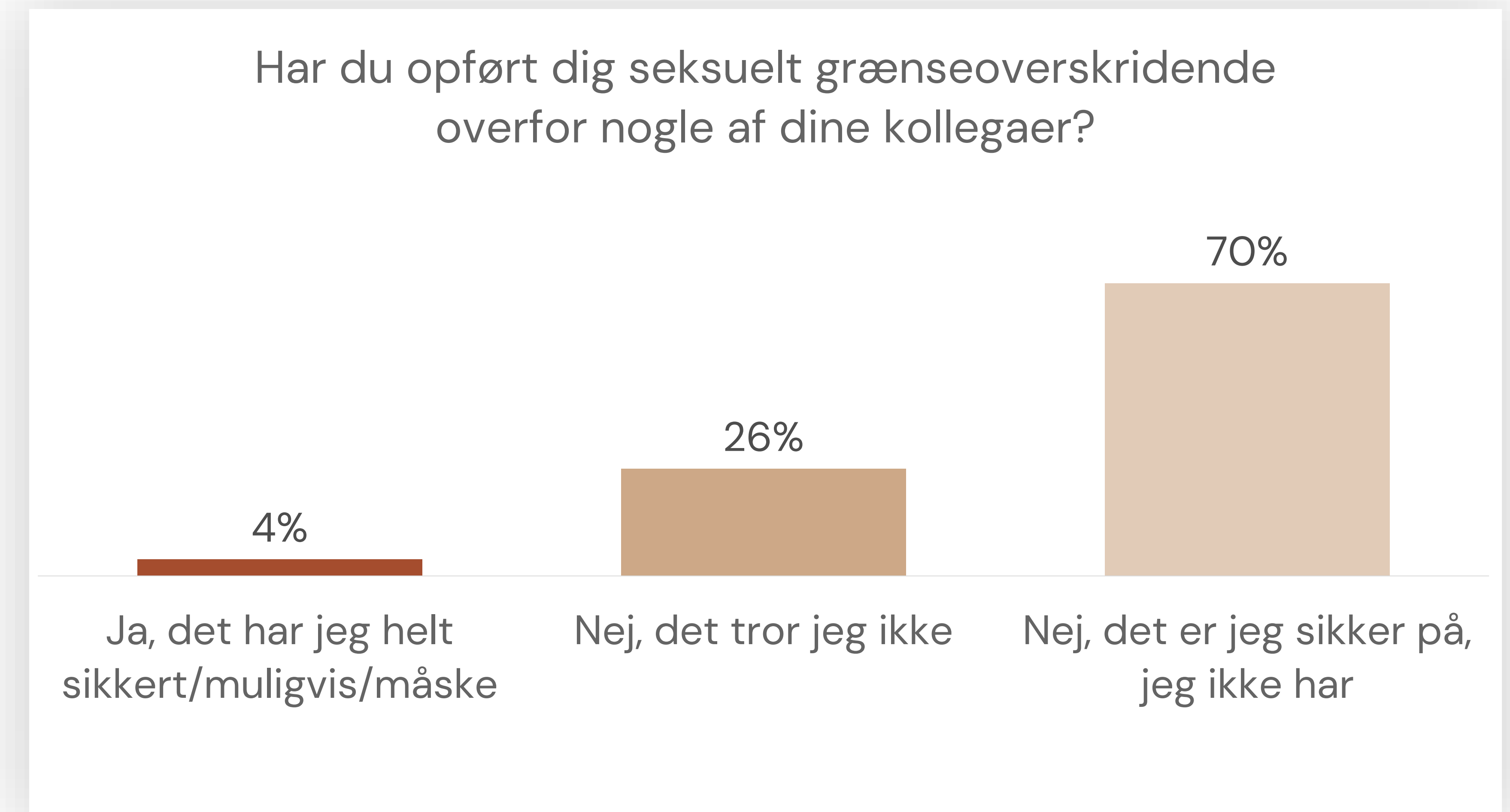
Det er få hændelser, der samlet set er tale om, og derfor vil vi undlade at drage nogle overordnede konklusioner. Men for AkademikerPension er det værd at være opmærksom på, at der er en lille gruppe ansatte, der har været vidne – eller muligvis har været vidne ("Ved ikke"-kategorien) – til, at kollegaer har haft en uønsket seksuel oplevelse. I nogle tilfælde blev der grebet ind og tilbudt hjælp, i andre tilfælde ikke.

# Seksuelt grænseoverskridende adfærd

I spørgeskemaet blev man spurgt, om man selv har opført sig seksuelt grænseoverskridende overfor kollegaer. Langt de fleste medarbejdere – omkring 70 procent af både mænd og kvinder – er sikre på, at de ikke har opført sig seksuelt grænseoverskridende.

Enkelte medarbejdere angiver, at de helt sikkert, muligvis eller måske har opført sig seksuelt grænseoverskridende. Det drejer sig om få personer, heraf flest mænd, og om personer i alle tre stillingskategorier: Personer med og uden ledelsesansvar og studenter/elever/praktikanter/midlertidigt ansatte.

Omkring hver fjerde medarbejder tror ikke, at vedkommende har opført sig seksuelt grænseoverskridende. Samlet set er det omkring 95 procent af de ansatte, der enten tror eller er sikre på, at de ikke har opført sig seksuelt grænseoverskridende.



Andelen, der har eller ikke har opført sig seksuelt grænseoverskridende overfor kollegaer, n = 101

4

4

4

4

**Producere og  
tillid**



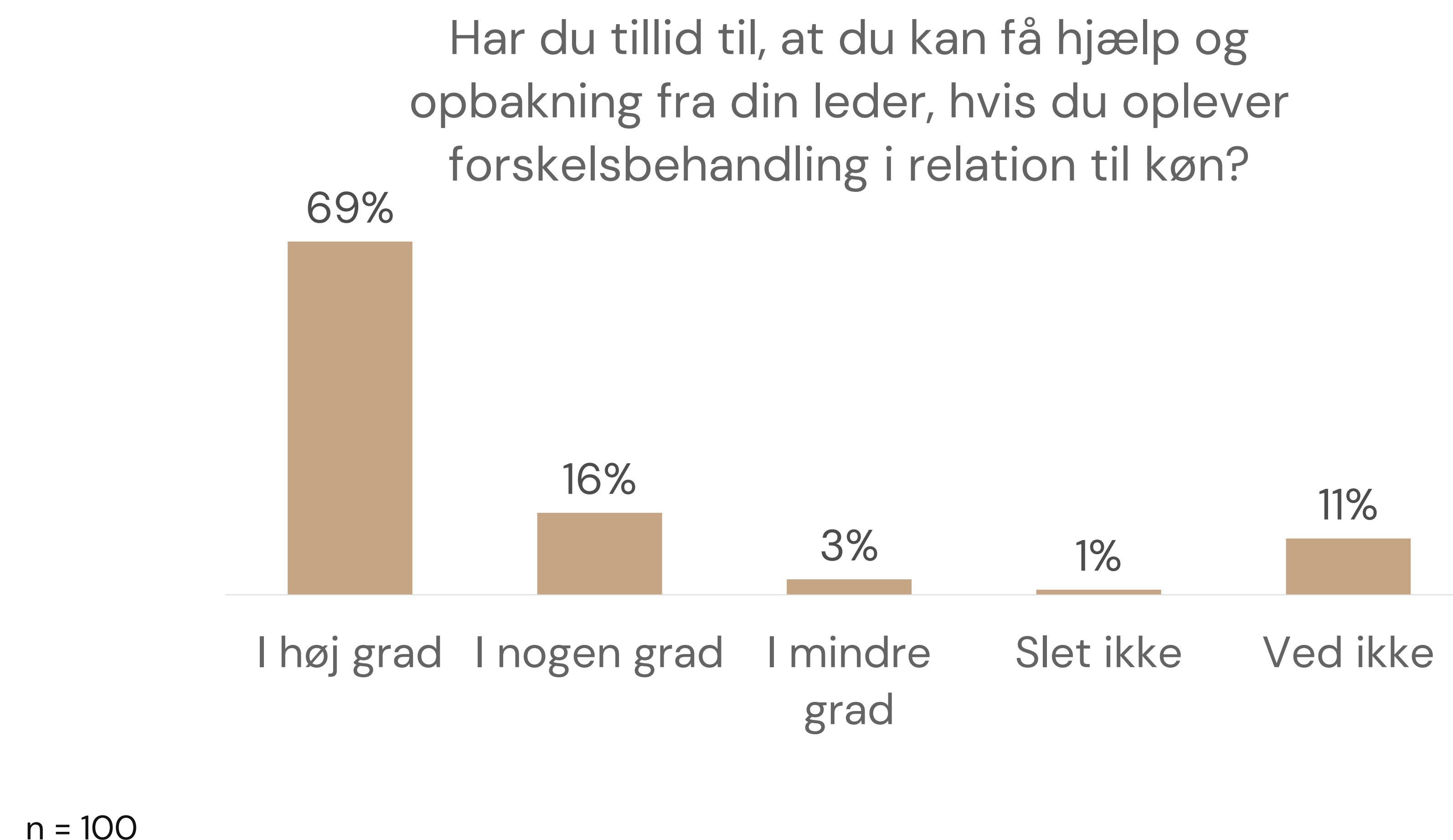
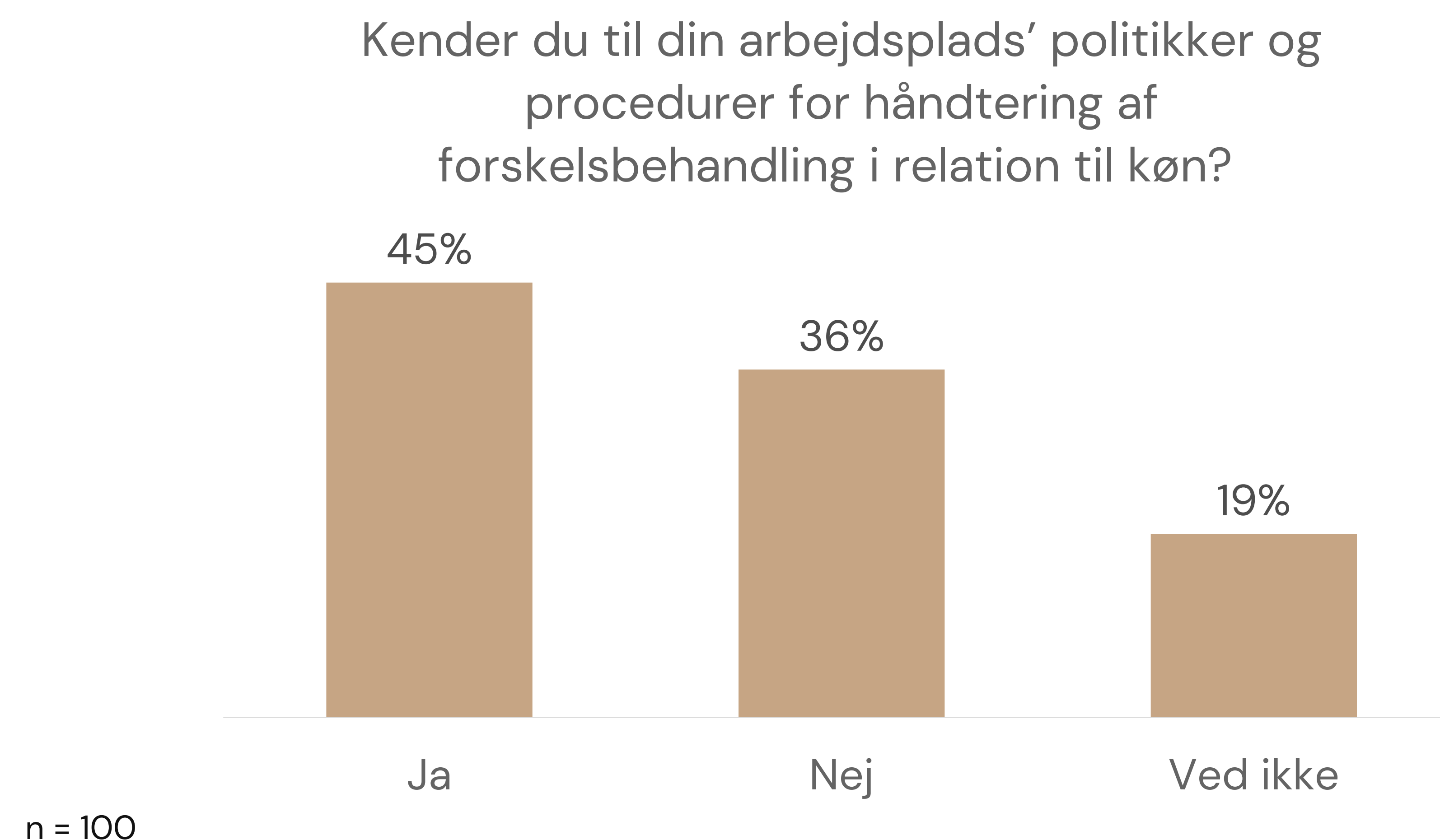
# Procedurer for håndtering af forskelsbehandling

Kun 45 procent af de ansatte i AkademikerPension kender til procedurer for håndtering af forskelsbehandling på baggrund af køn. 36 procent angiver, at de ikke kender til procedurerne, og yderligere 19 procent af svarpersonerne har svaret "Ved ikke". Dermed er der blandt de ansatte ikke stort kendskab til AkademikerPensions procedurer for håndtering af forskelsbehandling på baggrund af køn.

Selvom 36 procent ikke kender til AkademikerPensions procedurer, har næsten 70 procent i høj grad tillid til, at de kan få hjælp og opbakning fra deres leder, hvis de oplever forskelsbehandling på baggrund af køn. Yderligere angiver 16 procent, at de i nogen grad har tillid til at kunne få hjælp og opbakning, og 4 procent af svarpersonerne har svaret enten "I mindre grad" eller "Slet ikke". 11 procent af svarpersonerne har svaret "Ved ikke".

Der er således et mindretal på cirka 15 procent, der enten har lav eller ingen tiltro til, at de kan få hjælp, eller som tvivler på ("Ved ikke"), om de kan få hjælp og opbakning fra leder, hvis de oplever forskelsbehandling.

Procedurer for forskelsbehandling samt tillid til, at man kan få hjælp og opbakning fra leder



# Tillid til at man kan få hjælp

Personer, der i spørgeskemaet har angivet, at de har oplevet forskelsbehandling, har fået nogle opfølgende spørgsmål om, hvordan de har håndteret denne forskelsbehandling. Det drejer sig samlet set om cirka 10 procent af de ansatte.

Flertallet af de, der har oplevet forskelsbehandling på baggrund af køn, har ikke søgt hjælp eller delt deres oplevelser med nogen. Der er enkelte, der har søgt hjælp eller delt deres oplevelser med nogen internt på arbejdspladsen, enten HR eller en tillidsrepræsentant/ arbejdsmiljørepræsentant. Enkelte har desuden søgt hjælp udenfor arbejdspladsen.

Blandt de, som har søgt hjælp eller delt deres oplevelser med nogen internt på arbejdspladsen, var oplevelserne blandede: Enkelte fik den hjælp, de havde brug for, og enkelte gjorde ikke.

Vi spurgte, hvorfor medarbejdere, som har oplevet forskelsbehandling på baggrund af køn, ikke har søgt hjælp. Det har tre kvindelige medarbejdere svaret på. En kvindelig medarbejder skriver: *"Jeg tror ikke, mine eventuelle problematikker vil blive taget alvorligt."*

En anden kvindelig medarbejder oplever, at det er svært at gå til sin leder med spørgsmål om forskelsbehandling i løn, fordi lønniveauet er lederens/organisationens valg: *"Hvis forskelsbehandlingen går på løn, og det er min chef, jeg skal forhandle løn med, er det en ugunstig situation at få opbakning fra min leder. For det vil kræve, at min leder/organisationen vil skulle indrømme, at der sker diskrimination på baggrund af køn."*

En tredje kvindelig medarbejder skriver, at hun ikke har søgt hjælp, fordi lønnen ikke afgør hendes arbejdsmotivation: *"Jeg er ikke motiveret af løn og går derfor ikke meget op i størrelsen. Men jeg vil da nødtigt have mindre udelukkende på grund af mit køn."*

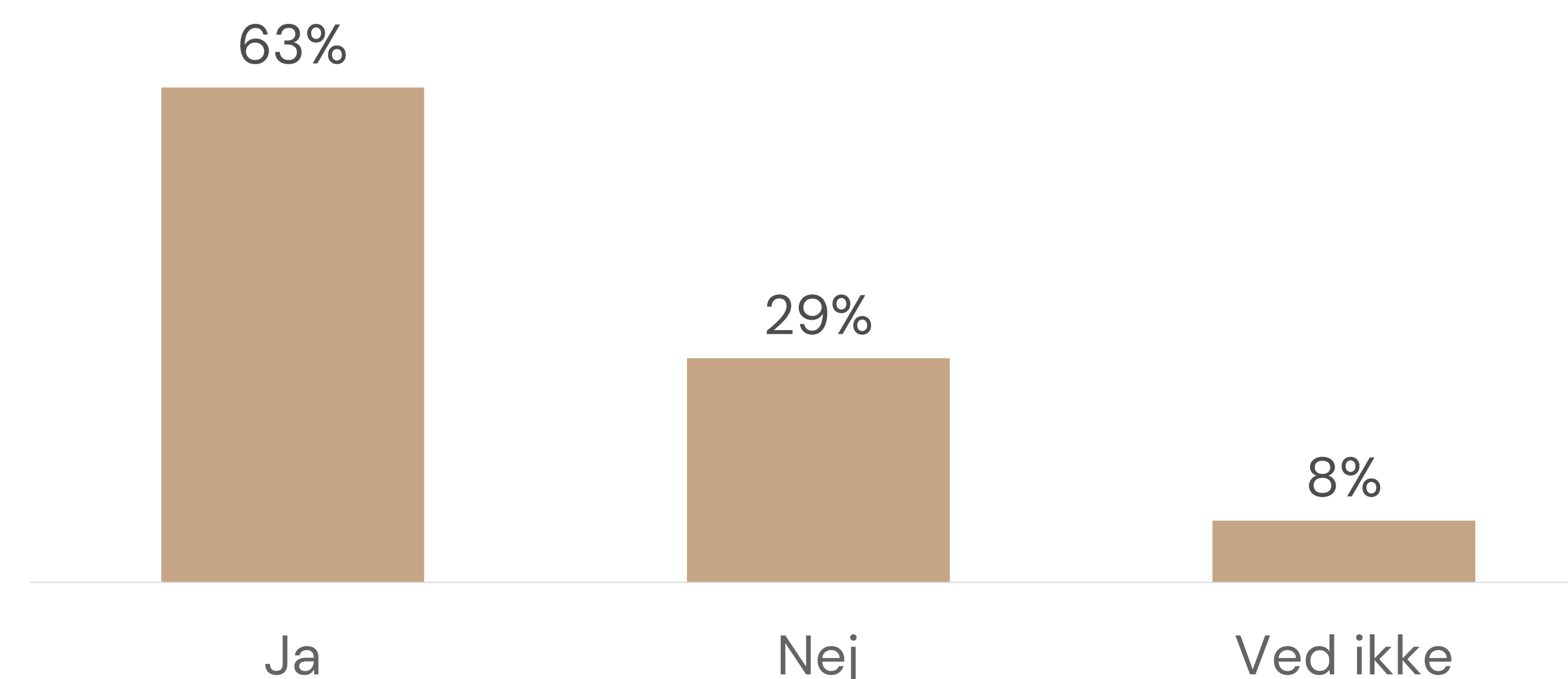
# Procedurer for uønskede seksuelle oplevelser

63 procent af de ansatte i AkademikerPension kender til procedurer for håndtering af uønskede seksuelle oplevelser. 29 procent angiver, at de ikke kender til procedurerne, og yderligere 8 procent af svarpersonerne har svaret "Ved ikke". Dermed er der altså cirka en tredjedel af de ansatte, som ikke har kendskab til procedurerne for håndtering af uønskede seksuelle oplevelser.

Selvom 29 procent ikke kender til procedurerne, har næsten 77 procent i høj grad tillid til, at de kan få hjælp og opbakning fra deres leder, hvis de oplever uønskede seksuelle oplevelser. Yderligere har 13 procent angivet, at de i nogen grad har tillid til at kunne få hjælp, mens 2 procent har svaret "I mindre grad", og 8 procent af har svaret "Ved ikke". Ingen ansatte har svaret, at de slet ikke har tillid til at kunne få hjælp og opbakning ved uønskede seksuelle oplevelser. Samlet set er der altså omkring 10 procent af de ansatte, der enten har lav tiltro, eller som tvivler på ("Ved ikke"), at de kan få hjælp og opbakning fra deres leder, hvis de udsættes for uønskede seksuelle oplevelser.

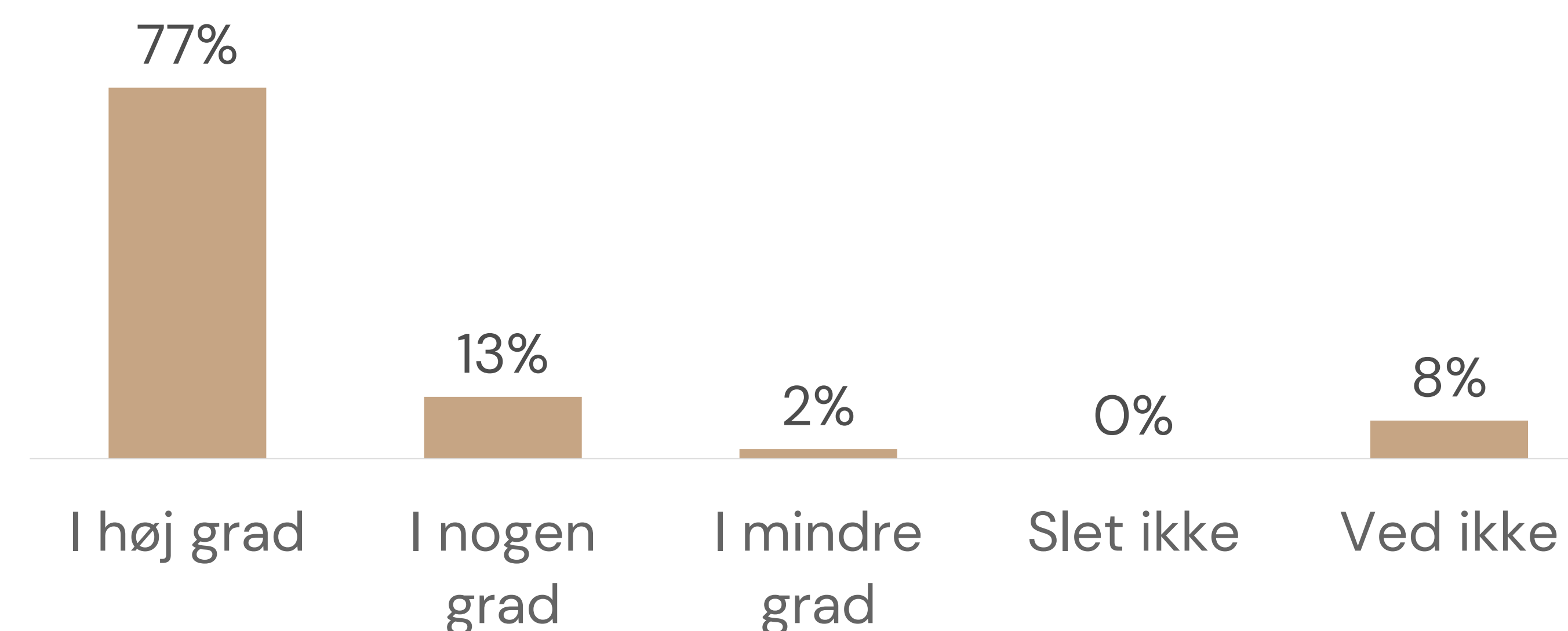
Procedurer for uønskede seksuelle oplevelser samt tillid til, at man kan få hjælp og opbakning fra leder

Kender du til din arbejdsplads' politikker og procedurer for håndtering af uønskede seksuelle oplevelser?



n = 101

Har du tillid til, at du kan få hjælp og opbakning fra din leder, hvis du oplever uønskede seksuelle oplevelser?



n = 101

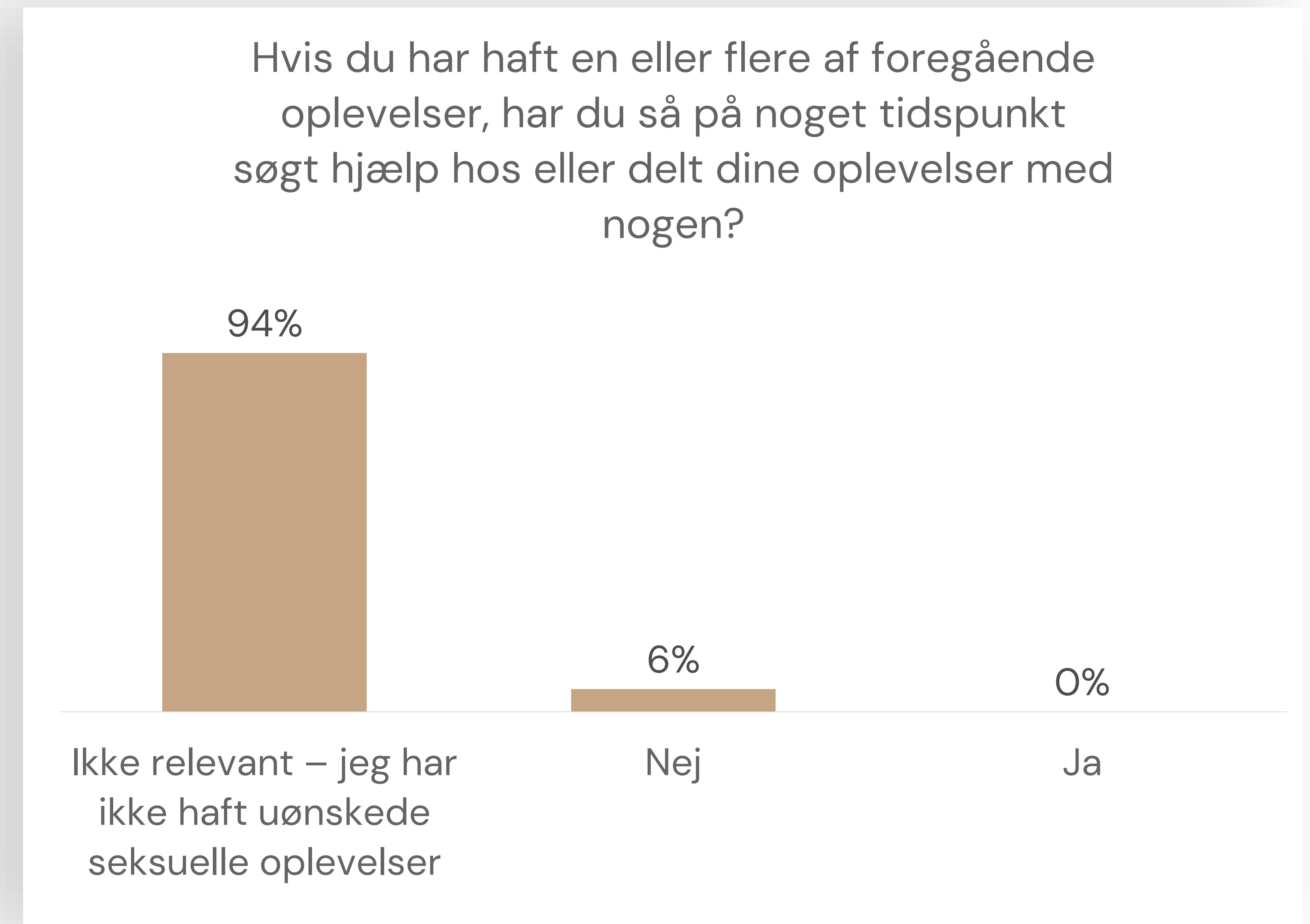
# Hjælp til uønskede seksuelle oplevelser

Ser vi samlet på den gruppe af medarbejdere (cirka 5 procent), der har svaret, at de har haft uønskede seksuelle oplevelser, er der ingen medarbejdere, som har søgt hjælp eller delt deres oplevelser med nogen.

Vi spurgte, hvorfor de medarbejdere, som har haft uønskede seksuelle oplevelser, ikke har søgt hjælp.

Det har en enkelt kvindelig medarbejder svaret på: *"Det var en situation, jeg selv kunne klare, og jeg havde ikke brug for hjælp. Det har ikke haft en dybere påvirkning på mig. Der var tale om alkohol og feststemning, og vi har fint kunne tale sammen efterfølgende uden, at det var akavet."*

For hovedparten af de ansatte var spørgsmålet "Ikke relevant", idet de ikke havde haft uønskede seksuelle oplevelser (enkelte har dog svaret "Nej", selvom de ikke har angivet en uønsket seksuel oplevelse).



Andelen, der har eller ikke har søgt hjælp ifm. uønskede seksuelle oplevelser, n = 101

# Rummelig arbejdsplads

Til slut i spørgeskemaet blev ansatte spurgt, om de havde andre kommentarer eller oplevelser, de ville uddybe. To personer benyttede lejligheden til at rose AkademikerPension for at være en rummelig arbejdsplads og en arbejdsplads, der i kraft af et stort fokus på ligestilling og ligebehandling bevæger sig i den rigtige retning.

Således skriver en mandelig medarbejder: *"AkademikerPension er en meget rummelig og imødekommende arbejdsplads, hvor jeg ikke har oplevet nogen former for forskelsbehandling, hvor der er respekt for alle og hvor det prioriteres, at alle skal føle sig velkomne, hvis jeg sammenligner med andre arbejdspladser jeg har haft."*

En anden mandelig medarbejder skriver: *"Jeg tror, vi har en mere mandsdomineret kultur i den finansielle sektor og dermed også hos os, end vi selv er opmærksomme på. Men jeg har igennem de sidste par år oplevet et stort fokus på ligestilling og ligebehandling og mener, at vi arbejder os i den rigtige retning."*

Rapport til  
AkademikerPension

Marts 2021

Udarbejdet af:

Anja Uglebjerg  
KVINFO  
anja.Uglebjerg@kvinfo.dk

Sarah Steinitz  
Analyse & Tal  
sarah@ogtal.dk

KVINFO  
KØN-VIDEN  
INFORMATION  
FORSKNING

