

SEPTEMBER 2022

ETNISKE MINORITETER ANGIVER OFTERE, AT DE OPLEVER DISKRIMINATION OG SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

På baggrund af besvarelser fra cirka 29.000 lønmodtagere i Danmark (National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2021) undersøger vi i denne analyse omfanget af diskrimination og seksuel chikane med fokus på betydningen af at være etnisk minoritet på arbejdsmarkedet.

- 20 procent af lønmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund angiver, at de oplever diskrimination på arbejdspladsen. For etnisk danske lønmodtagere angiver 10 procent, at de oplever diskrimination på arbejdspladsen. Særligt 15-24-årige angiver, at de oplever diskrimination.
- Cirka lige mange etnisk danske kvinder og etniske minoritetskvinder oplever seksuel chikane og/eller uønsket seksuel opmærksomhed. Etniske minoritetsmænd oplever cirka dobbelt så hyppigt seksuel chikane og/eller uønsket seksuel opmærksomhed som deres mandlige kolleger af dansk oprindelse.
- Tallene i denne analyse indikerer, at diskrimination og seksuel chikane på grund af etnicitet er et problem på arbejdsmarkedet.
- Den oplevede diskrimination eller seksuelle chikane kan både være udøvet af arbejdsgivere, kolleger, kunder eller andre. Der kan på baggrund af den markante forskel for etniske minoriteter blandt andet være behov for at tydeliggøre ansvaret for at sikre en arbejdsplads, som er fri for diskrimination, chikane og seksuel chikane.
- På baggrund af andre undersøgelser ved vi, at det har stor betydning, hvordan der i spørgeskemaundersøgelser spørges ind til oplevelser med for eksempel seksuel chikane, og hvem der spørges. Jo mere specifikt der spørges ind til oplevelser med seksuel chikane, jo mere retvisende bliver omfanget. Derudover mangler der systematisk viden om oplevelser med seksuel chikane blandt etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Det skyldes blandt andet, at der oftest ikke spørges ind til respondentens etniske oprindelse.

På den baggrund anbefaler Institut for Menneskerettigheder, at:

- Arbejdstilsynet rådgiver arbejdsgivere om vigtigheden af at stille spørgsmål om diskrimination og chikane på baggrund af etnicitet i forbindelse med arbejdspladsvurderinger (APV'er).
- Arbejdstilsynet sikrer, at den nationale overvågning af arbejdsmiljøet blandt lønmodtagere (NOA-L), der finder sted hvert andet år:
 - løbende monitorerer udviklingen i oplevet diskrimination, chikane, mobning og seksuel chikane blandt lønmodtagere med indvandrer- og efterkommerbaggrund
 - spørger til konkrete hændelser, så der frembringes et retvisende billede af omfanget af seksuel chikane blandt lønmodtagere.
- Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter sikrer, at Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og seksuel chikane:
 - udtrykkeligt baseres på den bredere definition af seksuel chikane, som følger af ligebehandlingslovgivningen og det underliggende EU-direktiv
 - udtrykkeligt indeholder oplysninger om, at arbejdsgiverne også er forpligtet af ligebehandlingslovgivningens forbud mod seksuel chikane på arbejdspladsen, herunder oplysning om klagemulighed og godtgørelse.

DATAGRUNDLAG

Denne analyse bygger på data fra spørgeskemaundersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L), som er en del af Beskæftigelsesministeriets overvågning af arbejdsmiljøområdet i Danmark. Arbejdstilsynet har efter anmodning fra Institut for Menneskerettigheder sendt et særudtræk for udvalgte spørgsmål i undersøgelsen fordelt på etnicitet og køn. Det drejer sig blandt andet om diskrimination, dårlig behandling¹, uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel chikane.

Spørgeskemaundersøgelsen (NOA-L) bygger på besvarelser fra 28.648 lønmodtagere i alderen 15-69 år, som havde et lønmodtagerjob i september, oktober og november 2020 med minimum 34 timers arbejde pr. måned.² Fem procent af de adspurgte lønmodtagere har svaret, at de ikke var i arbejde, og er

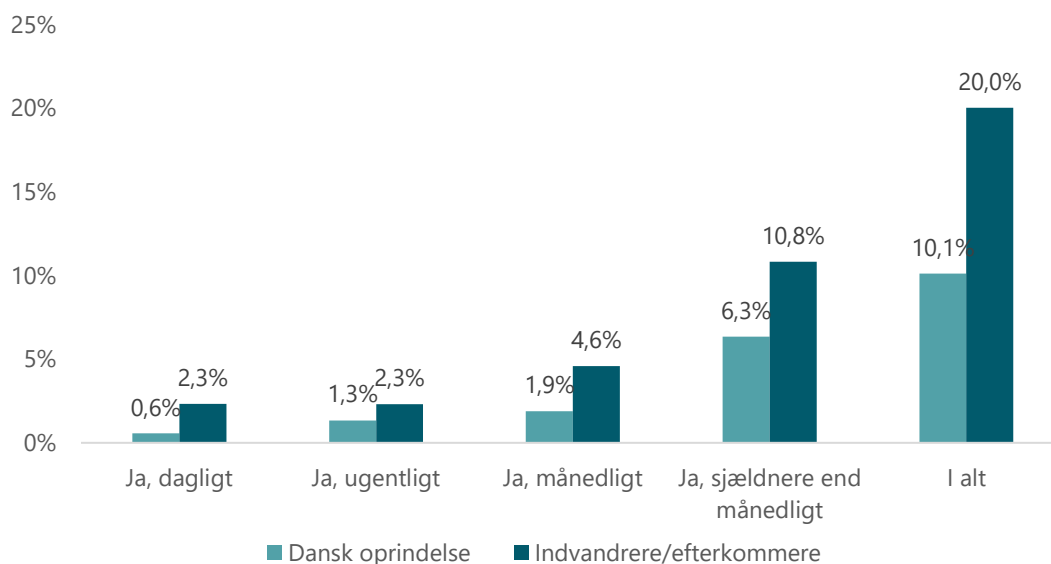
udeladt af stikprøven. Besvarelsene er indhentet i første halvår af 2021 under COVID-19-epidemien. Lønmodtagerne er blevet spurgt, om de er hjemsendt eller arbejder hjemme som følge af COVID-19, hvortil 66 procent af respondenterne har svaret, at de hverken arbejder hjemme eller er hjemsendt som følge af COVID-19.³ De hjemsendte respondenter er blevet bedt om at tænke tilbage på deres arbejdsforhold før hjemsendelsen.

Stikprøven er vægtet op imod den fulde population af lønmodtagere baseret på populationens fordeling på blandt andet herkomst, køn, alder og uddannelse. Vægtningen er foretaget af Danmarks Statistik. I figurerne indgår de vægtede procenter samt antallet af respondenter, der har besvaret det konkrete spørgsmål. I undersøgelsen indgår cirka 2.700 indvandrere og efterkommere⁴ (i dette notat samlet beskrevet som etniske minoriteter). Den samlede svarprocent er 48 procent, men varierer en del for henholdsvis etniske danskere og etniske minoriteter. Stikprøvens etniske danskere har en svarprocent på 50 procent, mens den for etniske minoriteter er 35 procent. Det betyder, at der er større usikkerhed tilknyttet svarene fra de etniske minoritetsgrupper end fra de etnisk danske lønmodtagere. Denne usikkerhed er delvist korrigeret via vægtene.⁵

DOBBELT SÅ MANGE ETNISKE MINORITETER ANGIVER, AT DE OPLEVER DISKRIMINATION

På baggrund af besvarelsene ses det, at etniske minoriteter i markant højere grad har en oplevelse af at blive udsat for diskrimination eller dårlig behandling (på grund af for eksempel køn, alder, etnicitet, religion, politisk overbevisning, helbred, et handicap, seksuel orientering, kønsidentitet – i dette notat samlet beskrevet som diskrimination) sammenlignet med etnisk danske personer. Samlet set har 20 procent af etniske minoriteter udtrykt, at de har oplevet diskrimination på arbejdspladsen i 2021 sammenlignet med 10 procent af etnisk danske personer jf. figur 1.

Figur 1: "Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads (på grund af fx køn, alder, etnicitet, religion, politisk overbevisning, helbred, et handicap, seksuel orientering, kønsidentitet)?", fordelt på herkomst, procent.



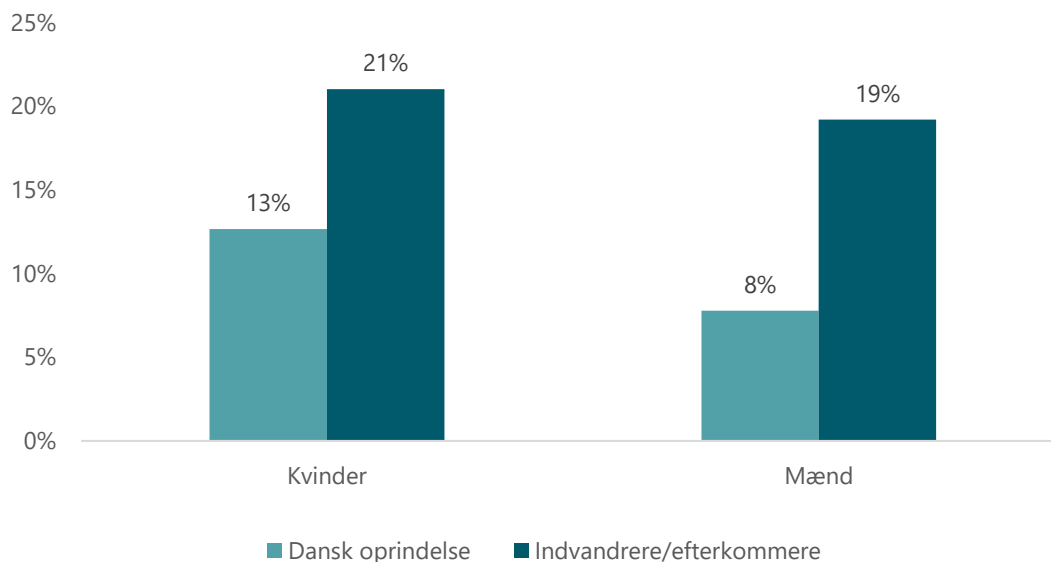
Kilde: Arbejdstilsynet Nationale Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) 2021 (Særudtræk).

Note: Forskellene mellem dansk oprindelse og indvandrere/efterkommere er statistisk signifikante. Antal respondenter: Dansk oprindelse (24.772), Indvandrere og efterkommere (2.711).

Der er samtidig forskel i hyppigheden af den oplevede diskrimination. For eksempel angiver 2,3 procent af etniske minoriteter, at de dagligt oplever diskrimination på arbejdsmarkedet, mens det kun gælder 0,6 procent af personer med dansk oprindelse. Det svarer til, at etniske minoriteter angiver, at de næsten fire gange oftere end personer med dansk oprindelse oplever diskrimination dagligt.

Blandt de etniske minoriteter, som har angivet, at de har oplevet diskrimination, har 46,6 procent angivet, at behandlingen bunder i etnicitet (eventuelt én blandt flere grunde). De resterende 53,4 procent har angivet andre grunde eller ikke specificeret årsagen.⁶

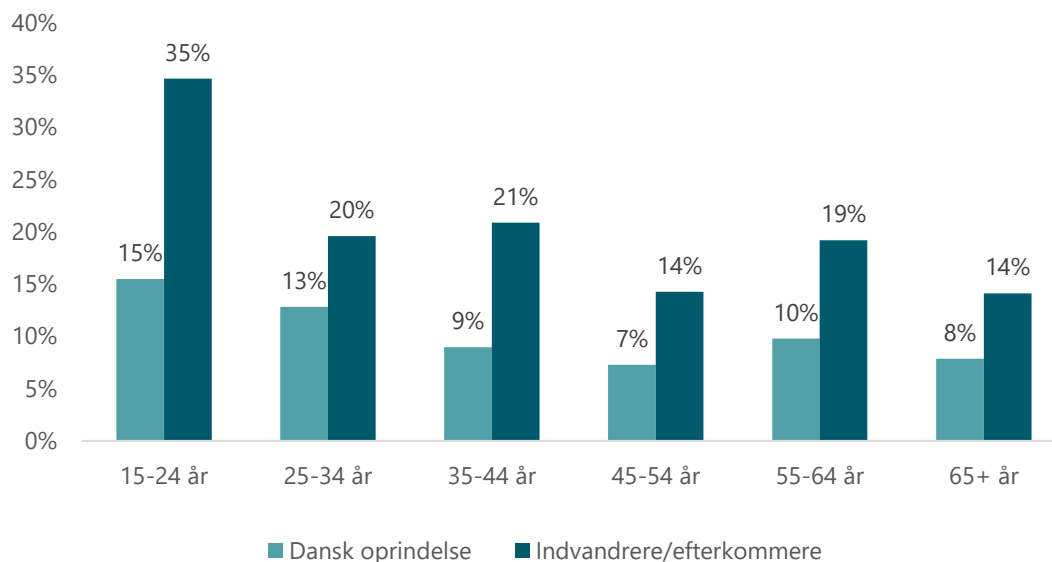
Figur 2: Andel, der svarer ja til spørgsmålet: "Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads (på grund af fx køn, alder, etnicitet, religion, politisk overbevisning, helbred, et handicap, seksuel orientering, kønsidentitet)?", fordelt på herkomst og køn, procent.



Kilde: Arbejdstilsynet Nationale Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) 2021 (Særudtræk).
 Note: Forskellene mellem dansk oprindelse og indvandrere/efterkommere, og forskellen mellem mænd og kvinder af dansk oprindelse er statistisk signifikante. Forskellen mellem mænd og kvinder indvandrer/efterkommere er ikke signifikant. Antal respondenter: Dansk oprindelse (24.772), Indvandrere og efterkommere (2.711).

I figur 2 ser vi nærmere på den samlede andel, der har oplevet diskrimination på arbejdspladsen, fordelt på herkomst og køn. Forskellene går ifølge figur 2 igen på tværs af køn. Størst er forskellen blandt mænd med dansk oprindelse og mandlige etniske minoriteter. 8 procent af mænd med dansk oprindelse angiver, at de har oplevet diskrimination, mens 19 procent af minoritetsetniske mænd angiver at have oplevet diskrimination. Cirka lige mange kvinder som mænd med etnisk minoritetsbaggrund har oplevet diskrimination.

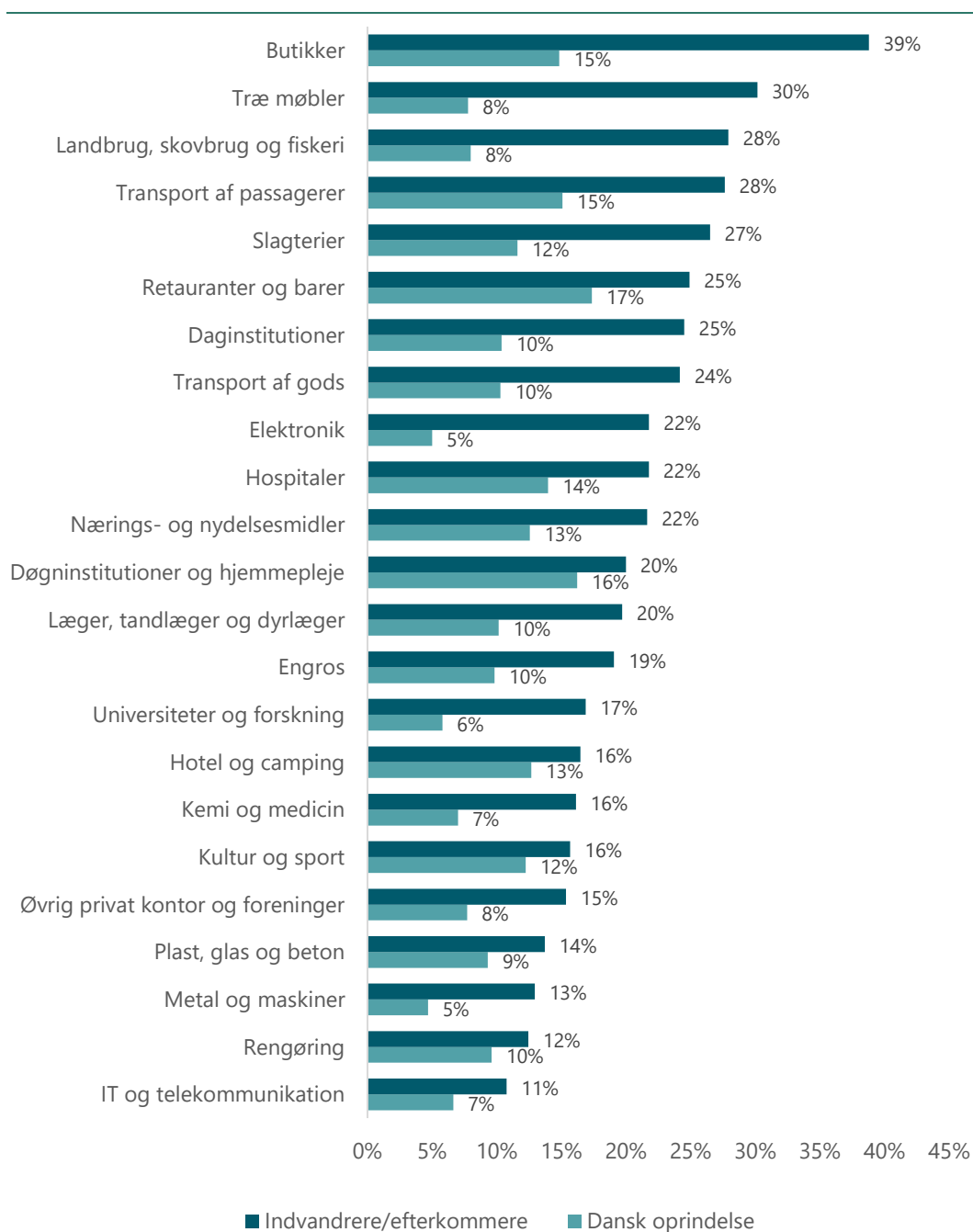
Figur 3: Andel, der svarer ja til spørgsmålet: "Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads (på grund af fx køn, alder, etnicitet, religion, politisk overbevisning, helbred, et handicap, seksuel orientering, kønsidentitet)?", fordelt på herkomst og alder, procent.



Kilde: Arbejdstilsynet Nationale Overvågning af Arbejds miljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) 2021 (Særudtræk).
 Note: Forskellene mellem dansk oprindelse og indvandrere/efterkommere er statistisk signifikante, undtagen for aldersgruppen 65+ år. Antal respondenter: Dansk oprindelse (24.758), Indvandrere og efterkommere (2.711).

Det er særligt etniske minoriteter i alderen 15-24 år, som svarer, at de oplever diskrimination. Det er ifølge figur 3 tilfældet for hele 35 procent mod 15 procent af jævnaldrende med dansk oprindelse. Det gælder dog på tværs af alle aldersgrupper, at etniske minoriteter i højere grad angiver, at de har oplevet diskrimination.

Figur 4: Andel, der svarer ja til spørgsmålet: "Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads (på grund af fx køn, alder, etnicitet, religion, politisk overbevisning, helbred, et handicap, seksuel orientering, kønsidentitet)?", fordelt på herkomst og branche, procent.



Kilde: Arbejdstilsynet Nationale Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) 2021 (Særudtræk)
 Note: Brancher med under 50 respondenter er frasorteret, der er således kun vist 23 ud af de i alt 38 brancher. Forskellen mellem indvandrere/efterkommere og personer med dansk oprindelse er ikke statistisk signifikant for flere af brancherne.
 Antal respondenter: Dansk oprindelse (24.744), Indvandrere og efterkommere (2.711).

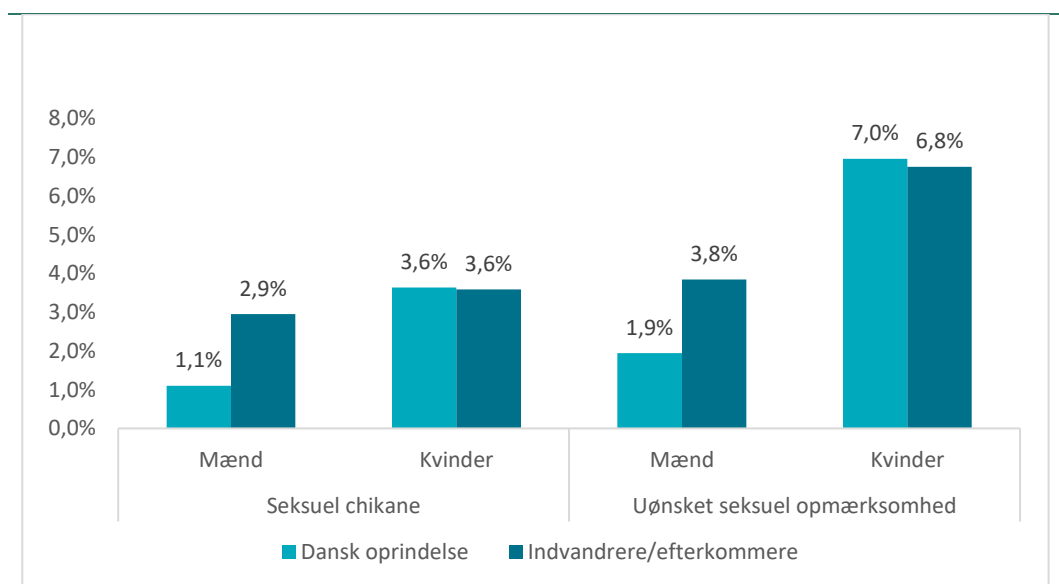
Der er for få besvarelser til at vise, om der er statistisk signifikant forskel mellem personer med dansk oprindelse og etniske minoriteter inden for flere af de oplistede brancher. Det fremgår imidlertid af figur 4, at der er en klar tendens til, at minoritetsetniske personer på tværs af brancher i højere grad giver udtryk for, at de oplever diskrimination.

Figurerne stemmer overens med øvrige undersøgelser af diskrimination af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet.^{7,8} Mens oplevet diskrimination kun viser ét aspekt af, hvad der konkret er sket, og derfor kun kan bruges til at indikere omfanget af diskrimination, så tegner undersøgelser af for eksempel arbejdsgiveres præferencer i jobsøgningsituationen ligeledes et billede af, at der kan foregå etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet.⁹ Eksempelvis fandt et forskningsprojekt 'Detecting Discrimination: How Group-Based Biases Shape Economic and Political Interactions : Five Empirical Contributions' fra Københavns Universitet, at minoritetsetniske kvinders sandsynlighed for at blive indkaldt til jobsamtale er signifikant ringere end etnisk danske kvinders – ikke mindst når der er tale om minoritetsetniske kvinder, der bærer tørklæde.¹⁰

SÆRLIGT ETNISKE MINORITETSMÆND ER MERE UDSATTE FOR SEKSUEL CHIKANE END DERES KOLLEGER

Mens kvinder oftere udsættes for seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed (jf. figur 5) end mænd, har det ingen betydning for, hvor stor en andel der svarer ja, om kvinderne har dansk oprindelse eller tilhører etniske minoriteter. Omvendt ser vi blandt mændene, der har deltaget i undersøgelsen, at etniske minoritetsmænd i cirka dobbelt så høj grad – sammenlignet med deres mandlige kolleger af dansk oprindelse – har oplevet seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed.

Figur 5: Andel, der svarer ja til spørgsmålene: 1) Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, som du ikke vil betegne som seksuel chikane? Og 2) Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? Fordelt på herkomst og køn, procent.



Kilde: Arbejdstilsynet Nationale Overvågning af Arbejds miljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) 2021 (Særudtræk).

Note: Forskellene mellem dansk oprindelse og indvandrere/efterkommere er statistisk signifikante for mænd, men ikke for kvinder. Antal respondenter: 28.648. Antal respondenter: Dansk oprindelse (24.718), Indvandrere og efterkommere (2.701).

UNDERSØGELSER AF SEKSUEL CHIKANE MANGLER FOKUS PÅ ETNICITET

Eksisterende større undersøgelser af seksuel chikane på arbejdsmarkedet viser, at særligt unge og kvinder er udsatte.¹¹ Fokus på udsathed blandt for eksempel etniske minoriteter er ofte fraværende. En undersøgelse af seksuel chikane i tv- og mediebranchen finder dog, at etniske minoriteter på lige fod med seksuelle minoriteter oplever en højere grad af uønsket seksuel opmærksomhed.

¹²

For at tilvejebringe viden om omfanget af seksuel chikane blandt etniske minoritetspersoner er det nødvendigt, at spørgsmål om etnisk oprindelse inddrages i de spørgeskemaer, der ligger bag undersøgelserne. Seksuel chikane er reelt set svært at måle, og det er i sidste ende i et vist omfang subjektivt, hvorvidt tilnærmelser og kommentarer bliver forstået som seksuelt chikanerende.

”Det kan være forskelligt fra person til person, fra situation til situation og fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvad der opleves som acceptable omgangsformer, og hvad der opleves som seksuel chikane. Derfor kan det i nogle tilfælde være svært at identificere, hvornår der er tale om seksuel chikane. Det centrale er, at

en eller flere personer udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende.”

”Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane”
(Arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet, 2019)

Arbejdstilsynet (2019) skriver i deres nye vejledning i afsnittet om seksuel chikane på arbejdspladsen: ”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 eller visning af pornografisk materiale.”

Når man forsøger at afdække omfanget af seksuel chikane ved at stille spørgsmål om folks oplevelser, er det derfor en god idé at spørge til helt konkrete oplevelser og hændelser fremfor at spørge mere generelt til, om man har oplevet seksuel chikane. Dette er også erfaringen i den internationale forskning om spørgsmålsformulering i forbindelse med afdækning af seksuel chikane på arbejdspladsen.¹³

Dette understøttes af en større undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, som viser, at 5,8 procent af respondenterne svarer, at de har været udsat for seksuel chikane på deres arbejdsplads inden for de seneste 12 måneder, mens det er betydeligt flere (22,2 procent), der svarer, at de har oplevet mindst én hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane inden for de seneste 12 måneder.¹⁴ Sidstnævnte omfatter blandt andet nedsættende kommentarer om kvinder/mænd, seksuelle kommentarer om krop, livsstil og tøj og beskeder, blikke eller bevægelser med seksuelle undertoner mv.
15

Tallene i figur 5 bekræfter også, at langt færre svarer ja til at have oplevet seksuel chikane, end hvis man spørger til ”uønsket seksuel opmærksomhed”. Det kan skyldes, at begrebet ”seksuel chikane” opfattes anderledes og mere abstrakt.

DANSK LOVGIVNING OM DISKRIMINATION, CHIKANE OG SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSMARKEDET

Beskyttelsen mod blandt andet diskrimination, chikane og seksuel chikane på baggrund af race, hudfarve, religion og tro på arbejdsmarkedet følger af en række forskellige bestemmelser i både national og international ret.

DISKRIMINATION

Forbuddet mod ulovlig forskelsbehandling på arbejdsmarkedet uanset race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelser, seksuel orientering, kønsidentitet,

kønsudtryk, kønskarakteristika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse findes i blandt andet forskelsbehandlingsloven.¹⁶

Lovgivningen beskytter mod flere forskellige former for forskelsbehandling, herunder direkte forskelsbehandling, indirekte forskelsbehandling, chikane og instruktion.¹⁷ Forbuddet mod forskelsbehandling betyder blandt andet, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på race, hudfarve, religion eller tro, når vedkommende ansætter, afskediger, forflytter, forfremmer eller fastsætter løn- og arbejdsvilkår.

CHIKANE

Forskelsbehandlingsloven forbyder også chikane på arbejdspladsen. Der foreligger chikane, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed eller skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende. Både tilsigtet og utilsigtet chikane er omfattet af forbuddet og betragtes som forskelsbehandling.

Det er arbejdsgiverens pligt og ansvar at sikre sine ansatte mod chikane. Hvis en medarbejder chikanerer en anden medarbejder, er arbejdsgiveren forpligtet til at skride ind og stoppe den krænkende adfærd, hvis arbejdsgiveren ved eller burde vide, hvad der foregår på virksomheden.¹⁸

I tilfælde af at chikanen udføres af en tredjepart, for eksempel en kunde eller patient, er dette dækket af arbejdsmiljølovens bestemmelser om vold. Vold er ifølge Arbejdstilsynets vejledning om vold¹⁹ defineret som både fysisk og psykisk vold, hvilket blandt andet inkluderer anden krænkende adfærd som for eksempel seksuel chikane eller andre former for chikane, ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelser eller diskriminerende udsagn.

FORSKELLIGE DEFINITIONER AF SEKSUEL CHIKANE SKABER UKLARHED

Seksuel chikane på arbejdsmarkedet er omfattet af ligebehandlingslovens forbud mod kønsdiskrimination, jf. ligebehandlingsloven § 1, stk. 4, jf. § 1, stk. 6.

Seksuel chikane er også reguleret af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdsmiljøloven indeholder dog ikke en egentlig definition af seksuel chikane. Loven hviler derimod på et princip om en arbejdsmiljøstandard, som skal tilstræbe at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Dette går også under betegnelsen sikkerheds- og sundhedsstandard.

Seksuel chikane er derimod defineret i § 23 i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, hvoraf det fremgår, at:

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

Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, indeholder en tilsvarende definition af seksuel chikane, som den der fremgår af bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø.

Definitionen af seksuel chikane i diskriminationslovgivningen, herunder i forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven, er bredere end definitionen i arbejdsmiljøreglerne, fordi diskriminationslovgivningens definition af seksuel chikane også omfatter chikane, som ikke er hverken grov eller gentagen.

De enkelte arbejdsgivere er både forpligtet efter arbejdsmiljøreglerne og diskriminationslovgivningen, der indeholder en bredere definition af seksuel chikane.

Det er en grundlæggende udfordring, at der i lovgivningen findes forskellige definitioner af seksuel chikane på arbejdsmarkedet. Det kan nemlig skabe uklarhed om, hvad der udgør seksuel chikane for både den enkelte arbejdstager og arbejdsgiver.²⁰ De forskellige regler om seksuel chikane på arbejdsmarkedet i dansk lovgivning betyder også, at der på arbejdspladserne opereres med forskellige definitioner af seksuel chikane i de lokale retningslinjer og politikker om krænkende handlinger med videre.

KONKLUSION OG ANBEFALINGER

10 procent af etniske danskere og 20 procent af etniske minoriteter angiver, at de oplever diskrimination på arbejdspladsen. Oplevelsen af diskrimination er dermed næsten dobbelt så udbredt blandt etniske minoriteter. Forskellene går igen på tværs af køn, alder og branche og indikerer derfor, at etniske minoriteter kan være særligt udsatte for diskrimination på baggrund af etnicitet.

Dette stemmer overens med øvrige undersøgelser af etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet. Mens oplevet diskrimination kun viser ét aspekt af, hvad der konkret er sket, og derfor kun kan bruges til at indikere omfanget af diskrimination, så tegner undersøgelser af for eksempel arbejdsgiveres præferencer et billede af, at der kan foregå en etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet, idet de i lavere grad indkalder personer med udenlandsk klingende navne eller kvinder, der bærer tørklæde, til samtaler .

Selvom kvinder generelt i højere grad end mænd oplever seksuel chikane, så oplever etniske minoritetsmænd i cirka dobbelt så høj grad at være udsat for uønsket seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed sammenlignet med deres mandlige kolleger af dansk oprindelse. Omfanget og karakteren af seksuel chikane blandt etniske minoriteter er et underbelyst område.

Der er dermed god grund til, at arbejdsgiverne er særligt opmærksomme på risikoen for etnisk diskrimination og seksuel chikane af etniske minoriteter, og at de løbende undersøger, om der er en oplevelse af, at dette foregår på arbejdspladsen. Dette kan for eksempel undersøges i forbindelse med den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV).

Der opereres med forskellige definitioner af seksuel chikane i lovgivningen. Det kan bidrage til at skabe uklarhed om arbejdsgivers ansvar for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø og kan medføre, at der ikke bliver handlet rettidigt i konkrete sager om seksuel chikane, selvom arbejdsgiveren har et ansvar herfor ifølge henholdsvis ligestillingsloven og arbejdsmiljøreglerne.

På den baggrund anbefaler Institut for Menneskerettigheder, at:

- Arbejdstilsynet rådgiver arbejdsgivere om vigtigheden af at stille spørgsmål om diskrimination og chikane på baggrund af etnicitet i forbindelse med Arbejdspladsvurderinger (APV'er).
- Arbejdstilsynet sikrer, at den nationale overvågning af arbejdsmiljøet blandt lønmodtagere (NOA-L), der finder sted hvert andet år:
 - løbende monitorerer udviklingen i oplevet diskrimination, chikane, mobning og seksuel chikane blandt lønmodtagere med indvandrer- og efterkommerbaggrund
 - spørger til konkrete hændelser, så der frembringes et retvisende billede af omfanget af seksuel chikane blandt lønmodtagere.
- Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter sikrer, at Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og seksuel chikane:
 - udtrykkeligt baseres på den bredere definition af seksuel chikane, som følger af ligestillingslovgivningen og det underliggende EU-direktiv

- udtrykkeligt indeholder oplysninger om, at arbejdsgiverne også er forpligtet af ligebehandlingslovgivningens forbud mod seksuel chikane på arbejdspladsen, herunder oplysning om klagemulighed og godtgørelse.

SLUTNOTER

¹ Anvendte spørgsmål omhandler dårlig behandling på arbejdsplads (på grund af fx køn, alder, etnicitet, religion, politisk overbevisning, helbred, et handicap, seksuel orientering, kønsidentitet) og betragtes derfor som en del af diskriminationsbegrebet.

² Der er udtrukket en simpelt tilfældig stikprøve på godt 64.000 lønmodtagere i Danmark, fordelt ligeligt på de 38 branchegrupper, der er defineret af Arbejdstilsynet.

³ Datagrundlag i National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt lønmodtagere, Arbejdstilsynet, 2021, <https://at.dk/media/7323/datagrundlag-noa-l-2021.pdf>

⁴ Både vestlige og ikke-vestlige

⁵ Der vil altid være usikkerhed forbundet med resultater fra en stikprøve, da man ikke kan være sikker på, at man ville få samme resultat ved at undersøge hele populationen. En kilde til den usikkerhed er en lav svarprocent, såfremt man vurderer, at respondenter med bestemte karakteristika eller holdninger i særlig grad har fravalgt at svare, fx ud fra manglende interesse i emnet. Hvis den enkeltes oplevelse med diskrimination har betydning for, hvorvidt de besvarer spørgeskemaet eller ej, vil det medføre, at besvarelsene ikke repræsenterer populationen. Da NOA-L handler om forskellige aspekter af arbejdsmiljø og ikke kun diskrimination og chikane, er der dog ikke noget der tyder på, at frafaldet er betinget af den enkeltes oplevelse med diskrimination. Usikkerhed forbundet med, at andre demografiske karakteristika har betydning for tendensen til at besvare spørgeskemaet, sigtes opvejet ved vægtning af besvarelsene på baggrund af disse karakteristika. For yderligere uddybning af datagrundlag se NOA-L 2021 National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere, Arbejdstilsynet, 2021 <https://at.dk/media/7321/national-overvaagning-arbejdsmiljoe-loenmodtagere.pdf>

⁶ Arbejdstilsynet, Mail af 12. august 2022

⁷ Medborgerskabsundersøgelse 2021, Moos-Bjerre for Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning

⁸ Kvinder med tørklæde – Ti kvinders erfaringer med arbejdsmarkedet, Institut for Menneskerettigheder, 2020

⁹ Se "Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse", SFI for mere udtømmende liste af tidligere dansk og internationale studier

¹⁰ Dahl, Malte. Detecting Discrimination: How Group-Based Biases Shape Economic and Political Interactions : Five Empirical Contributions. Cph: Dissertation. Department of Political Science, University of Copenhagen, 2019.

¹¹ Nationalt Center for Arbejdsmiljø (NFA) (2018). Hvem og hvor mange er udsat for seksuel chikane på danske arbejdspladser? Tilgængelig via: <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2018/hvem-og-hvor-mange-er-udsat-for-seksuel-chikane-paa-danske-arbejdspladser>

HK (2021). Ny undersøgelse: Hvert tiende HK-medlem i Hovedstaden har været udsat for krænkelser. Tilgængelig via:

<https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2021/03/08/information080321>

¹² [Århus](#) Universitet (2020). Grænseoverskridende adfærd. Diskrimination, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, TV- og scenekunstbranchen. Tilgængelig via: https://pro-f.dk/files/2021-08/Gr%C3%A6nseoverskridende%20adf%C3%A6rd_Rapport.pdf

¹³ Institut for Menneskerettigheder (2019), Sexchikane mod elever i hotel- og restaurationsbranchen. En analyse af omfang og håndtering set fra elevens perspektiv, tilgængelig via:

https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/billeder/udgivelser/sexchikane_mod_elever/rapport_sexchikane_mod_elever_webversion.pdf

¹⁴ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2022). Initial afrapportering af undersøgelsen "Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark". Tilgængelig via: <https://at.dk/media/7574/initial-afrapportering.pdf>

¹⁵ Institut for Menneskerettigheder (2022). Temaside: Seksuel chikane på arbejdspladsen. Tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/emner/koen-ligestilling/seksuel-chikane-paa-arbejdspladsen>

¹⁶ Lov nr. 253 af 7. april 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven).

¹⁷ Beskæftigelsesdirektivet, artikel 2

¹⁸ Se Ufr.1993.331 SH.

¹⁹ Vold, Arbejdstilsynets vejledning, opdateret november 2020

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>

²⁰ Instituttet har i et analysenotat fra maj 2022 anbefalet, at arbejdsmiljøreglerne (bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane), bør indeholde den brede definition af seksuel chikane som findes i ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, for at undgå uklarhed om, hvornår noget udgør seksuel chikane, tilgængelig her:

https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Dansk%20Iovgivning%20b%C3%B8r%20kun%20have%20en%20definition%20af%20seksuel%20chikane%20p%C3%A5%20arbejdsmarkedet%2C%20analysenotat%2C%20maj%2022_0.pdf