

# Sexisme og seksuelle krænkelser i advokatbranchen 2023

DANSKE  
**ADVOKATER**



# Indholdsfortegnelse

Side 2 - Beskrivelse af rapporten

Side 3 - Respondenter

Side 4 - Har du inden for de seneste tre år oplevet, at andre på din nuværende arbejdsplads er blevet udsat for grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter?

Side 5 - Har du inden for de seneste tre år oplevet, at andre på din nuværende arbejdsplads er blevet udsat for grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter? (detaljeret)

Side 6 - Håndtering af grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter

Side 7 - Politik eller retningslinjer for håndtering af henvendelser vedr. sexisme og grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter

Side 8 - Har du inden for de seneste tre år oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på din nuværende arbejdsplads? (Køn og virksomhedsstørrelse)

Side 9 - Har du inden for de seneste tre år oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på din nuværende arbejdsplads? (Alder og stillingsbetegnelse)

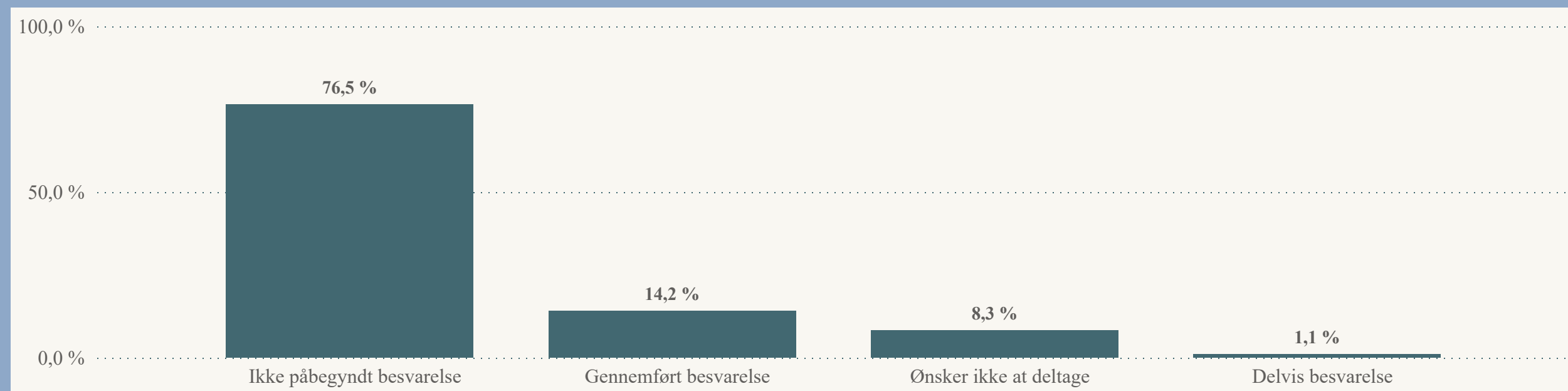
Side 10 - Hvem udøvede den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter? (Alder og køn)

Side 11 - Hvem udøvede den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter? (Virksomhedsstørrelse)

Side 12 - Fik du hjælp til at håndtere den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter? (Køn og stillingsbetegnelse)

Side 13 - Synes du, at din arbejdsplads kunne blive bedre til at håndtere sager om grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter? (Køn og stillingsbetegnelse)

**Figur 1: Deltagelse**



## Beskrivelse af rapporten

### Baggrund

Danske Advokater og Djøf Advokat har undersøgt omfanget og karakteren af sexisme og seksuelle krænkelser i advokatbranchen. Undersøgelsen blev tilgået via af spørgeskema udsendt af DJØF i november 2023. Data i denne rapport er baseret på svar fra medarbejdere i Danske Advokaters medlemsvirksomheder.

I 2020 lavede Danske Advokater og DJØF Advokat en lignende undersøgelse. Det er dog vigtigt at påpege, at resultaterne i denne undersøgelse ikke kan sammenlignes direkte med resultaterne fra undersøgelsen i 2020. Det skyldes forskelle i spørgerammen, herunder at undersøgelsen i 2020 spurgte ind til, om man på noget tidspunkt havde oplevet seksuel chikane på sin nuværende arbejdsplads, mens denne undersøgelse spørger om man de seneste tre år har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på sin nuværende arbejdsplads. På grund af de forskellige formuleringer og tidsperspektiver kan man altså ikke konkludere, at tallene er gået X procent frem eller tilbage siden undersøgelsen i 2020. Man kan dog se, at mange af tendenserne er de samme, f.eks. er kvinder og yngre medarbejdere stadig overrepræsenteret i antallet af hændelser. Man kan også konstatere, at alt for mange i advokatbranchen desværre stadig oplever grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på deres arbejdsplads.

### 2023 resultater

Resultaterne i denne rapport er baseret på besvarelse fra personer i Danske Advokaters medlemsvirksomheder. I alt er 9.294 personer i advokatbranchen blevet spurgt om deres oplevelser med sexisme og seksuelle krænkelser. Af dem har 1.319 gennemført undersøgelsen, hvilket svarer til ca. 14,2 % af de adspurgte.

204 personer har svaret, at de inden for de seneste tre år har oplevet grænseoverskridende adfærd på deres nuværende arbejdsplads. Det svarer til ca. 15,5 % af de 1.319 personer, som gennemførte undersøgelsen.

**Det er vigtigt at fastslå, at det ikke ensbetydende med, at 15,5 % af alle beskæftigede i advokatbranchen har været udsat for sexisme eller seksuelle krænkelser, da resultaterne i denne rapport udelukkende er baseret på de 14,2 % af medarbejderne, der har besvaret undersøgelsen.**

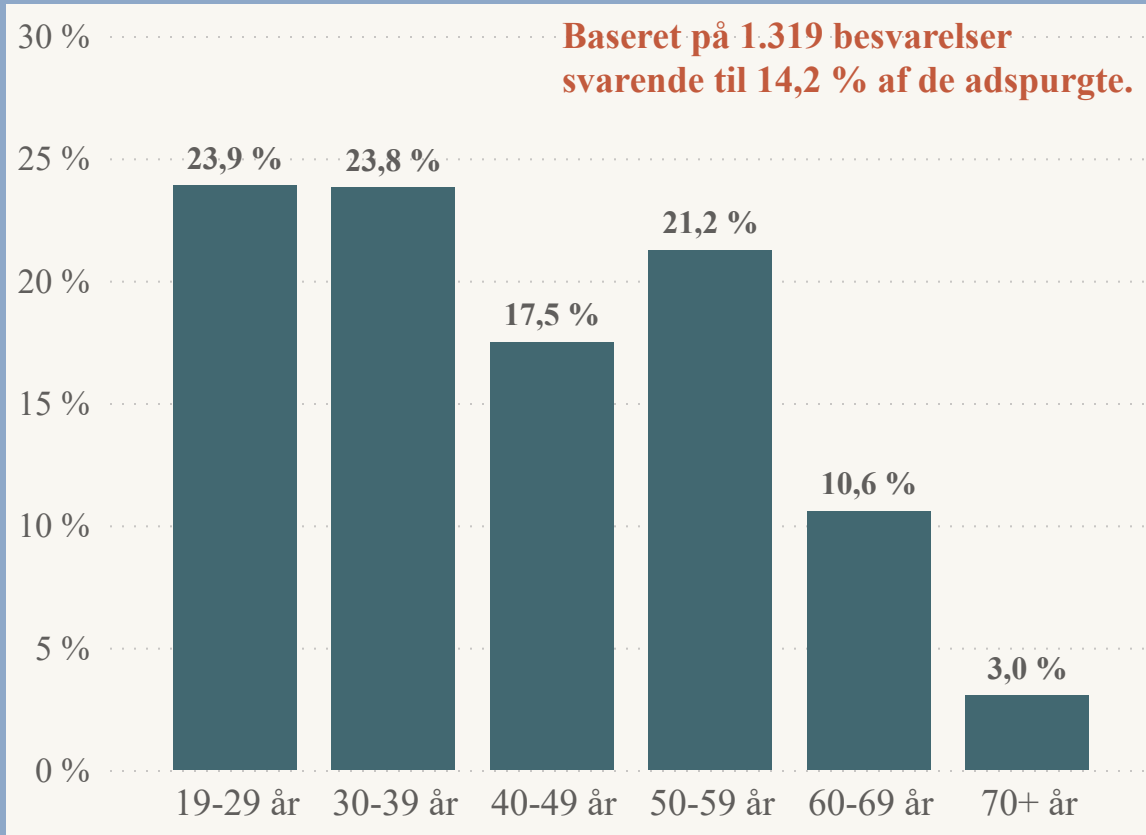
I denne rapport ser vi også nærmere på hvordan oplevelserne af grænseoverskridende adfærd udmønter sig på tværs af køn, alder, stillingsbetegnelse og virksomhedstørrelse. Det er relevant at se på, da nogle grupper af medarbejdere er mere udsatte end andre.

I forbindelse med undersøgelsen i 2020 nedsatte Danske Advokater en arbejdsgruppe, hvor DJØF Advokat også deltog, om seksuelle krænkelser og sexisme i advokatbranchen. Den har udarbejdet nogle værktøjer til at begrænse og håndtere sexisme og seksuelle krænkelser, som vi opfordrer alle virksomheder i branchen til at benytte sig af. De kan findes på Danske Advokaters [hjemmeside](#).

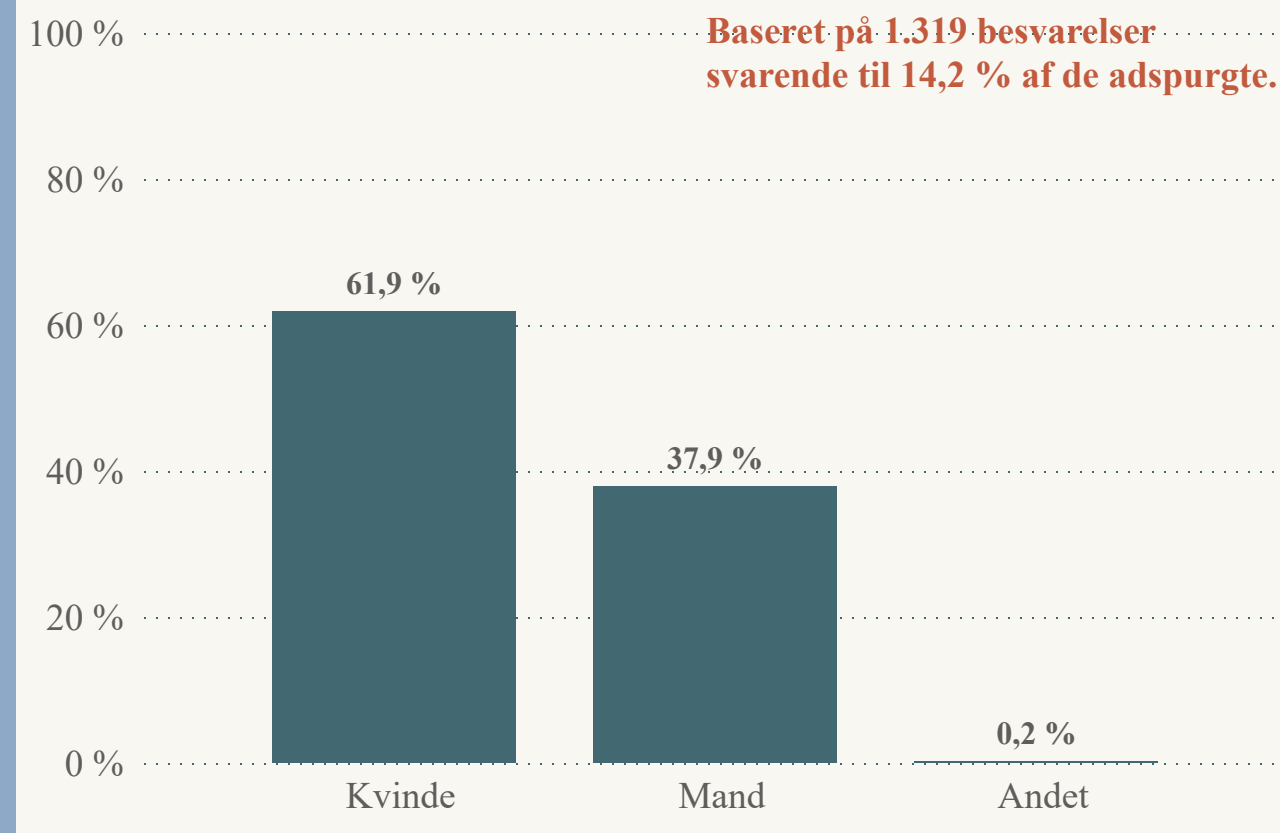
De mange data, som er indsamlet gennem denne undersøgelse, vil understøtte det fortsatte arbejde med komme udfordringerne med sexisme og seksuelle krænkelser i branchen til livs.

# Respondenter

Figur 2: Fordelt på aldersintervaller



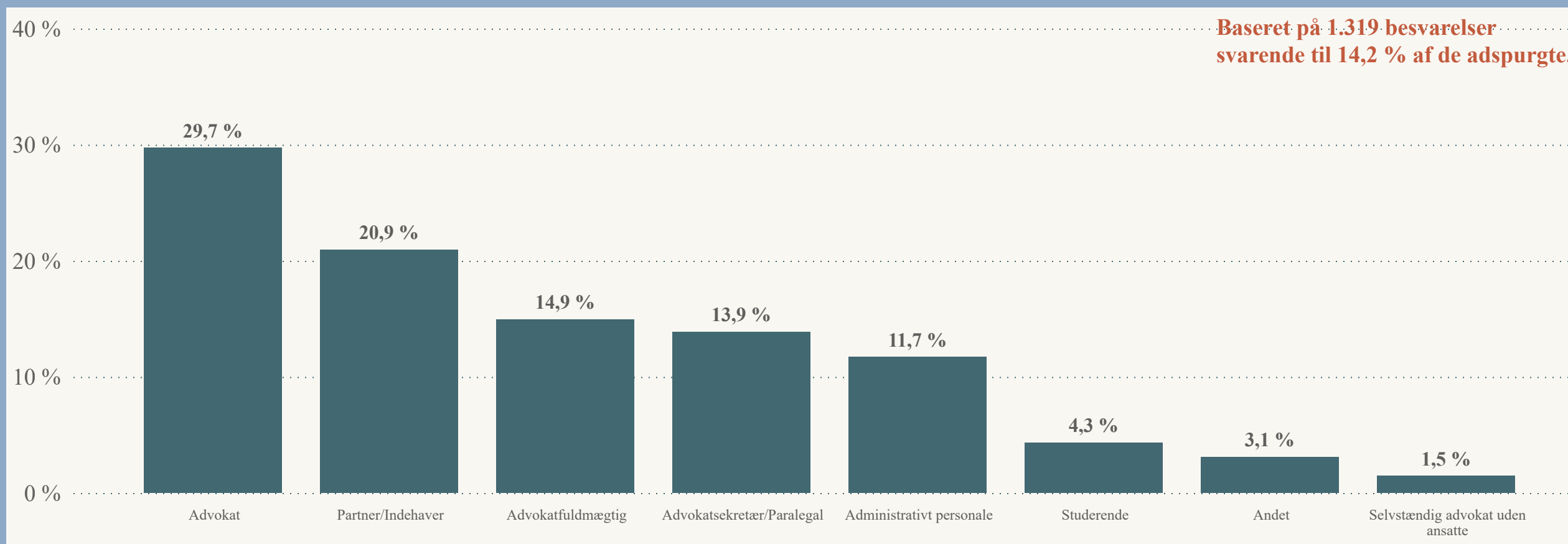
Figur 3: Fordelt på køn



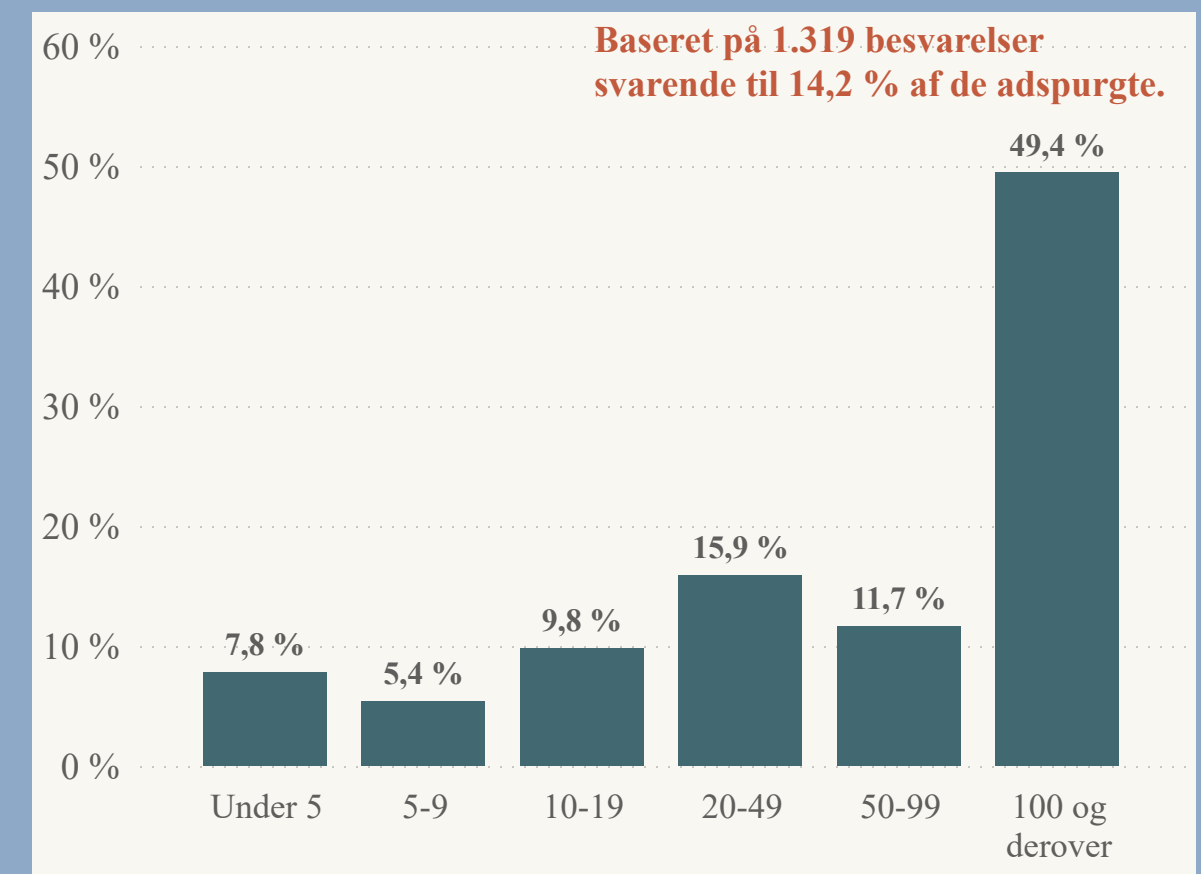
Denne side viser fordelingen af de 1.319 respondenter på alder, køn, stillingsbetegnelse og virksomhedsstørrelse. Vi kan bl.a. se, at personer under 40 år udgør næsten 50 % af alle respondenter og at kvinder udgør ca. 62 %. Advokater og partnere/indehavere står tilsammen for over halvdelen af besvarelserne og samtidigt kan vi se, at knap 50 % af respondenterne arbejder i en virksomhed med flere end 100 medarbejdere.

Når vi fra tidligere undersøgelser bl.a. ved, at kvinder og yngre medarbejdere typisk oplever flere tilfælde af grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter, så deres overrepræsentation blandt respondenterne er naturligvis noget, som påvirker de samlede besvarelser. Derfor har vi valgt at opgøre flere af svarene på de forskellige variabler, da det giver en bedre forståelse af problemets omfang.

Figur 4: Fordelt på stillingsbetegnelse

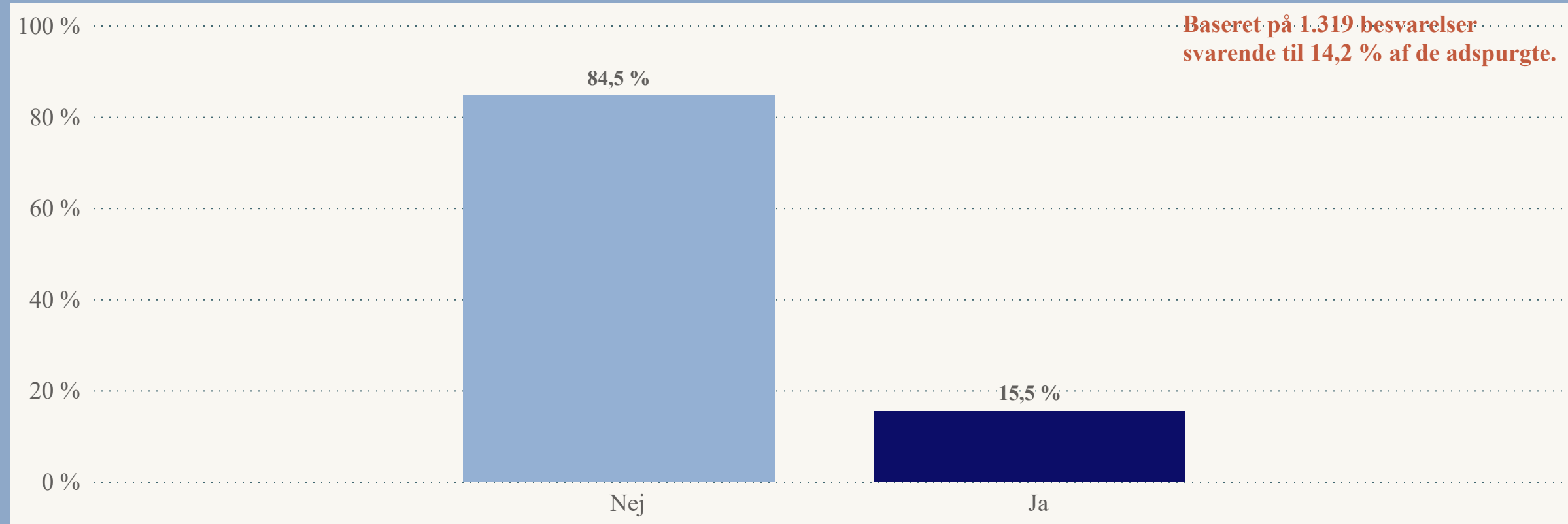


Figur 5: Fordelt på virksomhedsstørrelse (antal medarbejdere)



## Oplevelser af grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på arbejdspladsen

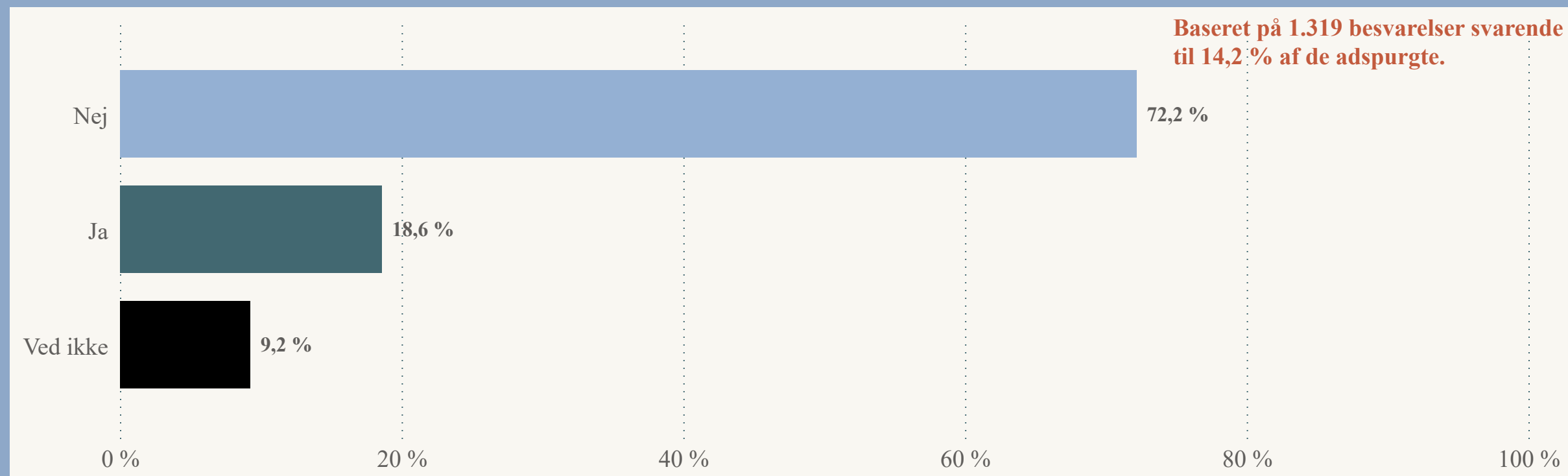
**Figur 6: Har du inden for de seneste tre år oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på din nuværende arbejdsplads?**



Deltagerne i spørgeskemaet blev spurgt, hvorvidt de havde oplevet forskellige typer for seksuelle krænkelser eller sexismen på deres nuværende arbejdsplads. Her var mulighed for at afgive flere svar samt et fritekstfelt eller vælge ”Intet af ovenstående”. Figur 6 viser andelen af respondenter, der inden for de seneste tre år har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på deres nuværende arbejdsplads. Det fremgår, at ca. 15,5 % af respondenterne har haft en eller flere oplevelser af grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter.

Data fra figur 7 viser, at en lidt større andel, nemlig 18,6 %, har oplevet at andre på deres arbejdsplads er blevet udsat for grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter. Da der kan være flere vidner til samme oplevelse og det samtidigt er meget subjektivt, hvad den enkelte opfatter som værende grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter, er det ikke så overraskende at andelen her er lidt større. Vi kan også se, at hele 9,2 % har været i tvivl. Det viser igen, at det kan være meget subjektivt hvorvidt noget opleves som en krænkelse eller ej.

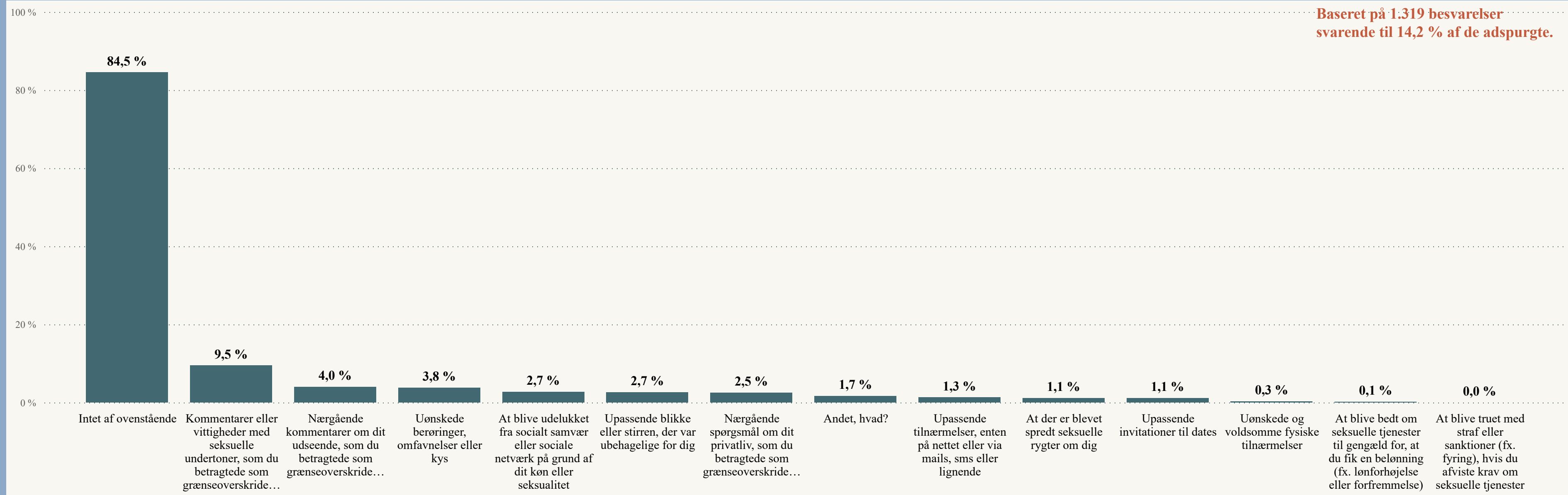
**Figur 7: Har du inden for de seneste tre år oplevet, at andre på din nuværende arbejdsplads er blevet udsat for grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter?**



På flere af de kommende slides skal man være opmærksom på, at resultaterne kun tager udgangspunkt i besvarelserne fra de 15,5 %, som har angivet at have oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter. Det gælder for figur 9, 10 og 11 samt figur 20-25.

## Oplevelser af grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på arbejdspladsen (detaljeret)

Figur 8: Har du inden for de seneste tre år oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på din nuværende arbejdsplads? (flere svar)

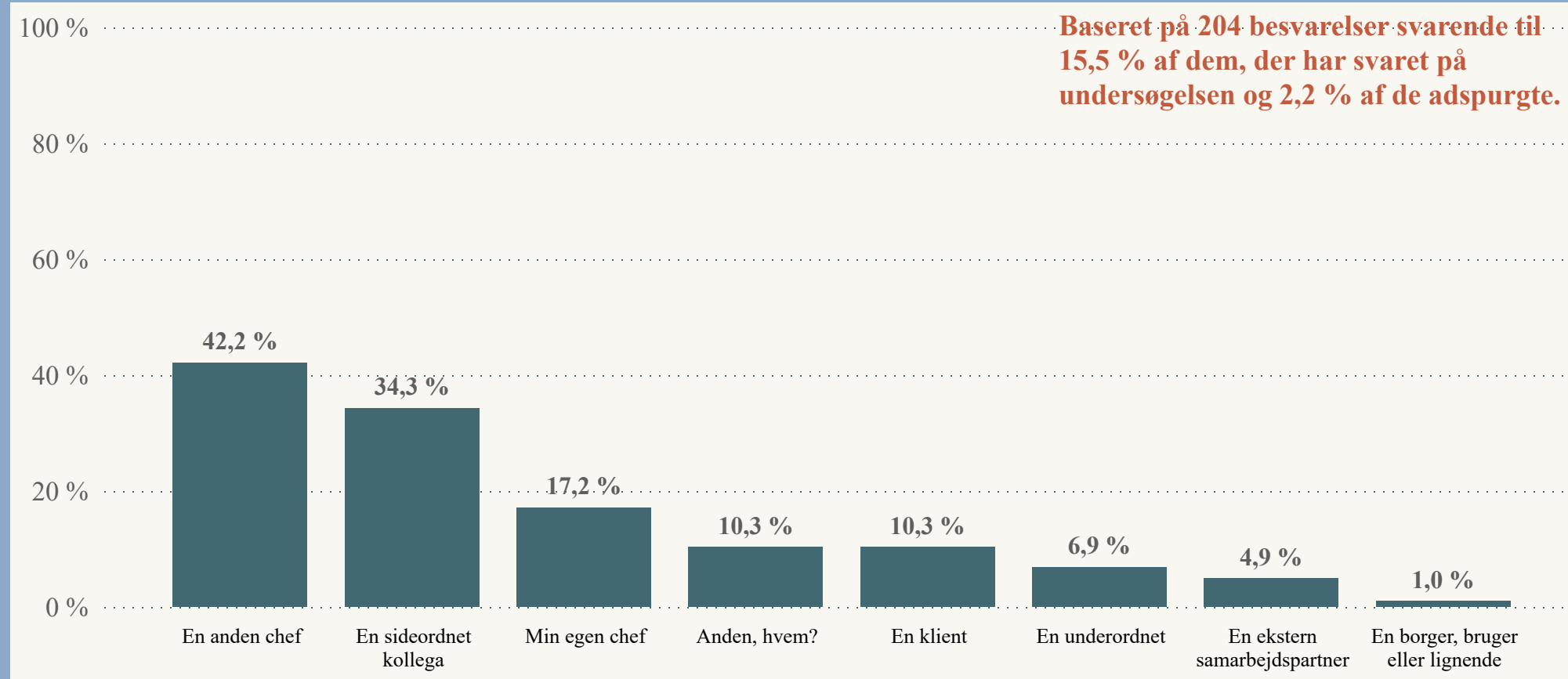


Figur 8 viser fordelingen af oplevelser fordelt for de forskellige underkategorier, man kunne vælge. Det var muligt at vælge mere end én kategori, medmindre man valgte ”Intet af overstående”, da en person jo sagtens kan have været udsat for flere forskellige typer af grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter. Derfor er summen også større end 100 %.

Blandt de respondenterne var ”Kommentarer eller vittigheder med seksuelle undertoner, som du betragtede som grænseoverskridende” klart den hyppigste oplevelse med 9,5 %. Dernæst fulgte ”Nærgående kommentarer om dit udseende, som du betragtede som grænseoverskridende” med 4 % og ”At blive udelukket fra socialt samvær eller sociale netværk på grund af dit køn eller seksualitet” samt ”Upassende blikke eller stirren, der var ubehagelige for dig” begge med 2,7 %.

## Håndtering af grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter

Figur 9: Hvem udøvede den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter? (flere svar)



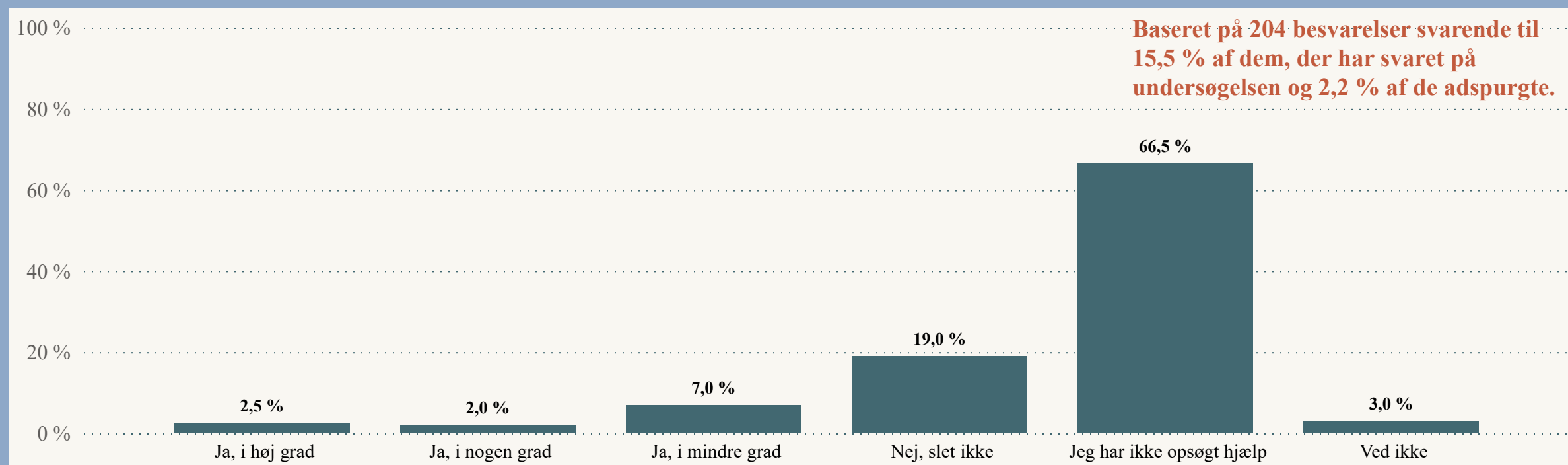
Som det fremgår af figur 9, så er det oftest en anden chef eller en sideordnet kollega, der har udøvet den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter, mens det kun i knap 7 % af tilfældene er en underordnet, som er kilden til den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter. Derudover har 16,2 % af respondenterne oplevet, at den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter sker i interaktionen med interessenter uden for virksomheden.

I figur 10 kan man se, at 2/3 af alle respondenter har valgt ikke har opsøgt hjælp. Om det skyldes, at man ikke synes oplevelsen var alvorlig nok eller om man ikke troede at det ville nytte noget, kan vi ikke sige. Det er dog en bemærkelsesværdig stor andel.

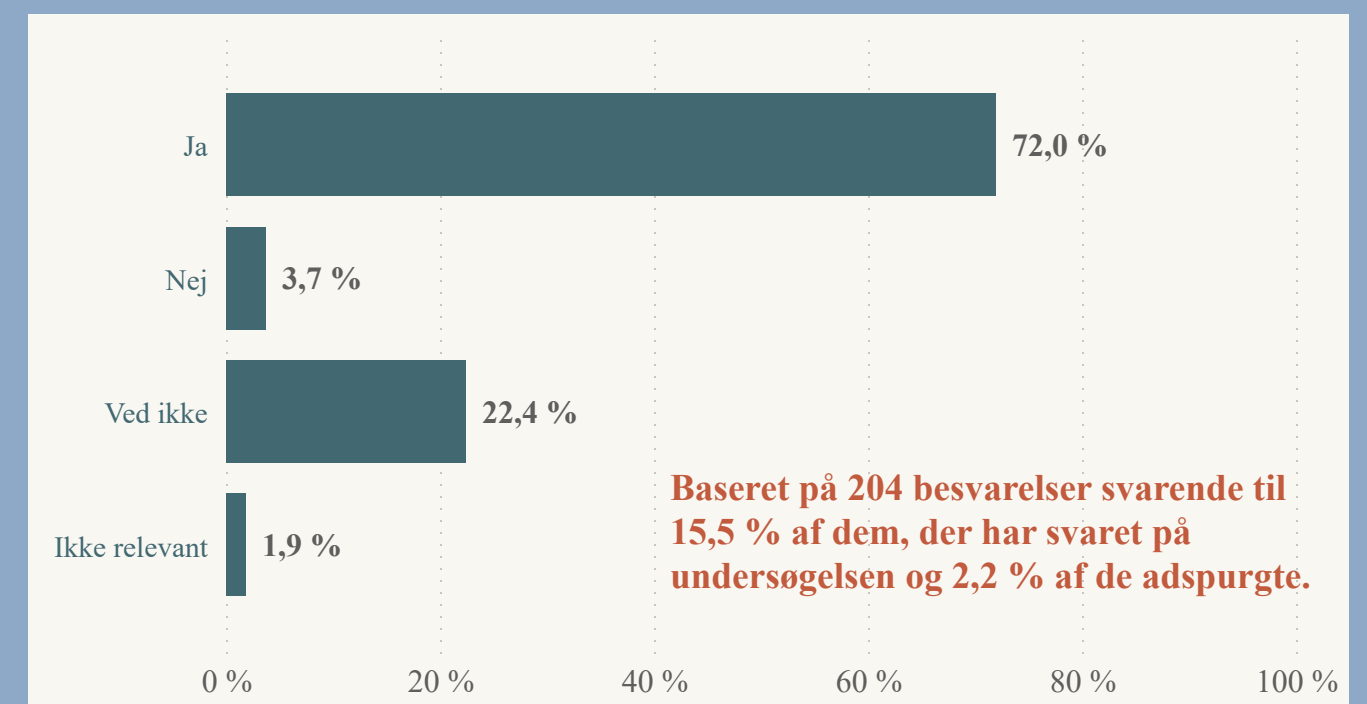
72 % af respondenterne i figur 11 mener, at håndteringen af den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på deres arbejdsplads kunne være bedre.

I alle tre figurer er det kun respondenter, der har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter, som har afgivet svar.

Figur 10: Fik du hjælp til at håndtere den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter?



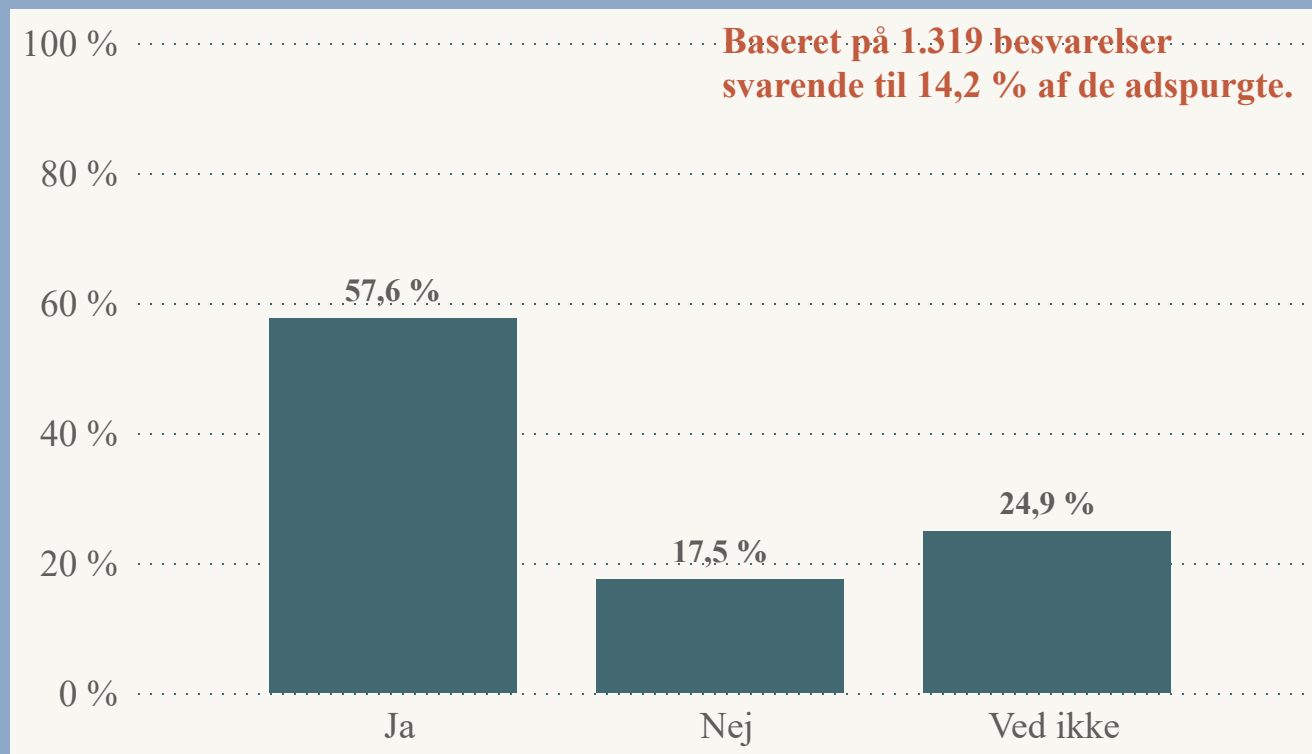
Figur 11: Synes du, at din arbejdsplads kunne blive bedre til at håndtere sager om grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter?



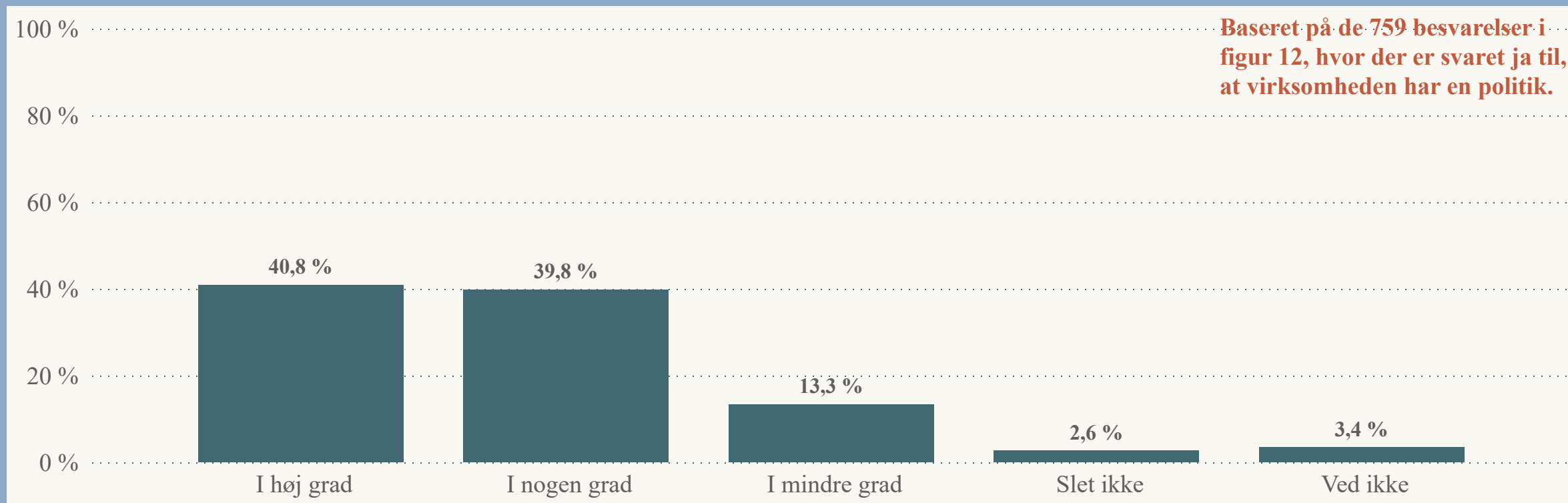


## Politik eller retningslinjer for håndtering af henvendelser vedr. sexismen og grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter

**Figur 12: Har din arbejdsplads en politik eller retningslinjer for håndtering af henvendelser vedr. sexismen og grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter?**



**Figur 13: Er politikken eller retningslinjerne klart kommunikeret?**



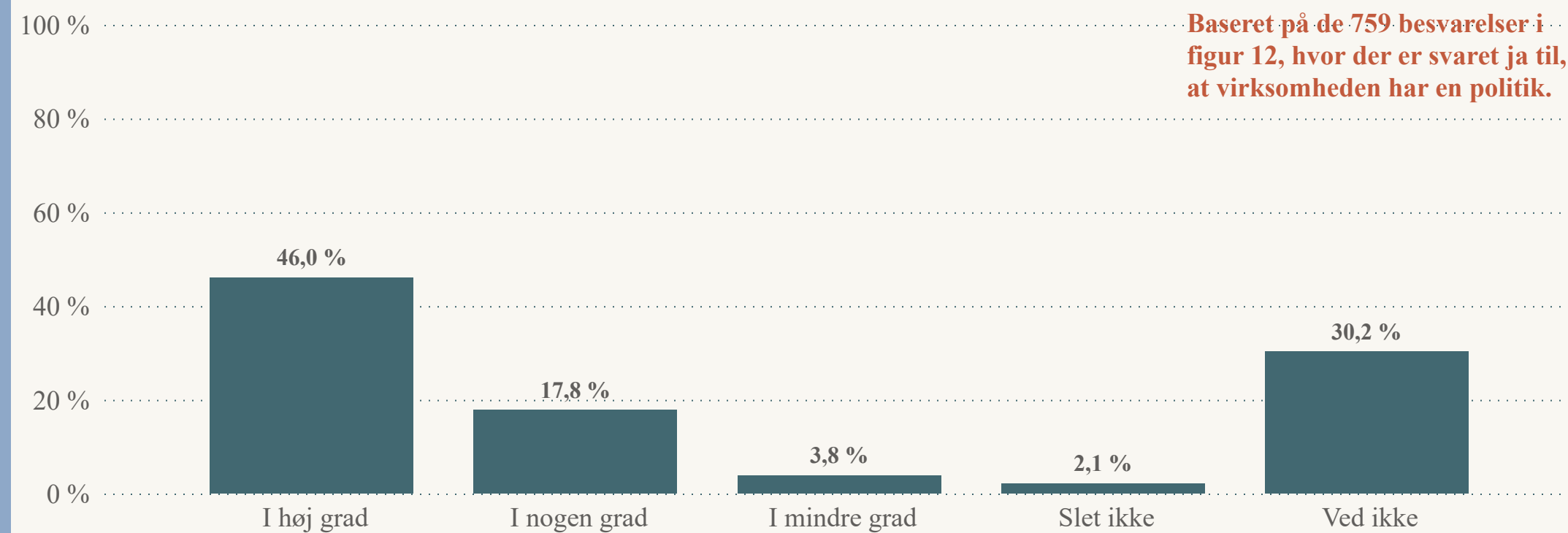
Af figur 12 fremgår det, at 57,6 % af respondenternes arbejdsplads har en politik eller retningslinjer for håndtering af henvendelser vedr. sexismen og grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter, mens kun 17,5 % angiver, at det ikke er tilfældet. Hver fjerde svarer ved ikke til spørgsmålet.

I figur 13 kan man se, at mere end 80 % svarer "I høj grad" eller "I nogen grad" til spørgsmålet om hvorvidt politikken eller retningslinjerne er klart kommunikeret.

Det fremgår af figur 14, at 46 % oplever, at politikken eller retningslinjerne i høj grad bliver fulgt. At 30,2 % svarer "Ved ikke" kan hænge sammen med at mange virksomheder aldrig har fået en henvendelse. Det kan også skyldes, at disse sager typisk kører som personale sager, som i deres natur kun involverer de berørte parter.

Besvarelser i figur 13+14 stammer fra dem, som svarede "Ja" i figur 12.

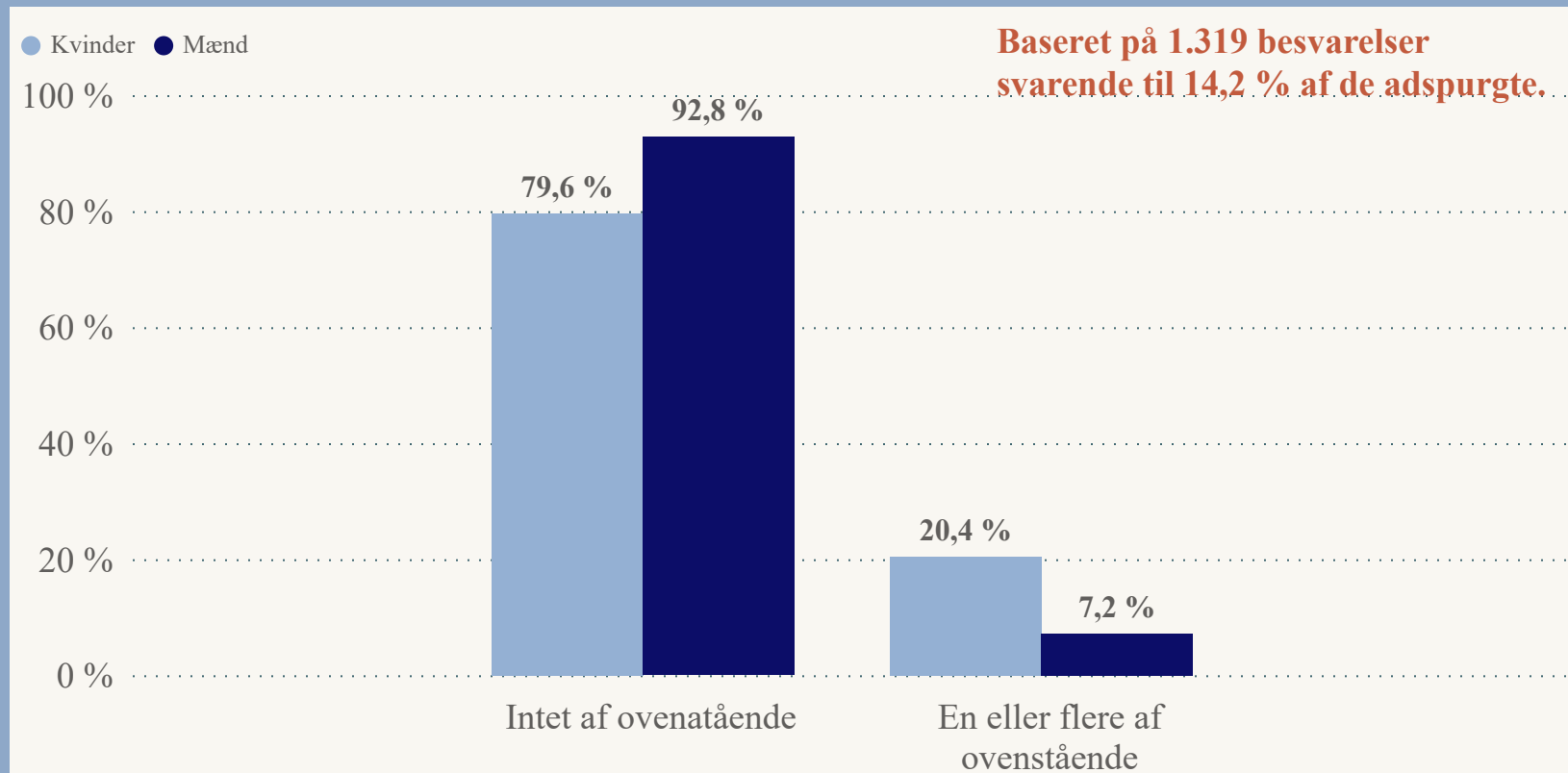
**Figur 14: Bliver politikken eller retningslinjerne fulgt i praksis?**





## Har du inden for de seneste tre år oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på din nuværende arbejdsplads?

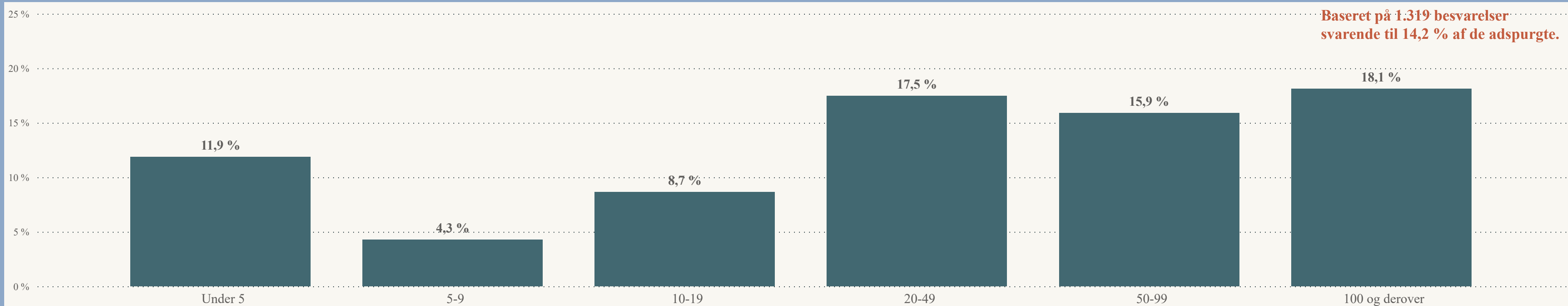
Figur 15: Fordelt på køn



På denne side ser vi nærmere på hvordan oplevelserne af grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter fordeler sig på køn og virksomhedsstørrelse. Figur 15 viser, at blandt respondenterne har 20,4 % af kvinder og 7,2 % af mænd har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter. Andelen af kvinder, der har oplevet grænseoverskridende adfærd, er altså næsten tre gange så stor som andelen af mænd, der har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter.

Ser man på virksomhedsstørrelsen så er der synlig forskel på, hvor stor en andel af respondenterne, som har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter. I de største virksomheder er vi oppe på 18,1 %, mens den for virksomheder med 5-9 medarbejdere kun er 4,3 %. En stor del af forklaringen på dette skal dog findes i den aldersmæssige sammensætning af medarbejderne. I virksomheder med flere end 100 medarbejdere er 33,4 % af medarbejderne 19-29 år, mens andelen af de 19-29-årige kun udgør 7,7 % i virksomheder med 5-9 medarbejdere. Som det fremgår i figur 17 på næste side, så er andelen, der har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter højest blandt de yngre medarbejdere.

Figur 16: Fordelt på virksomhedsstørrelse (antal medarbejdere)

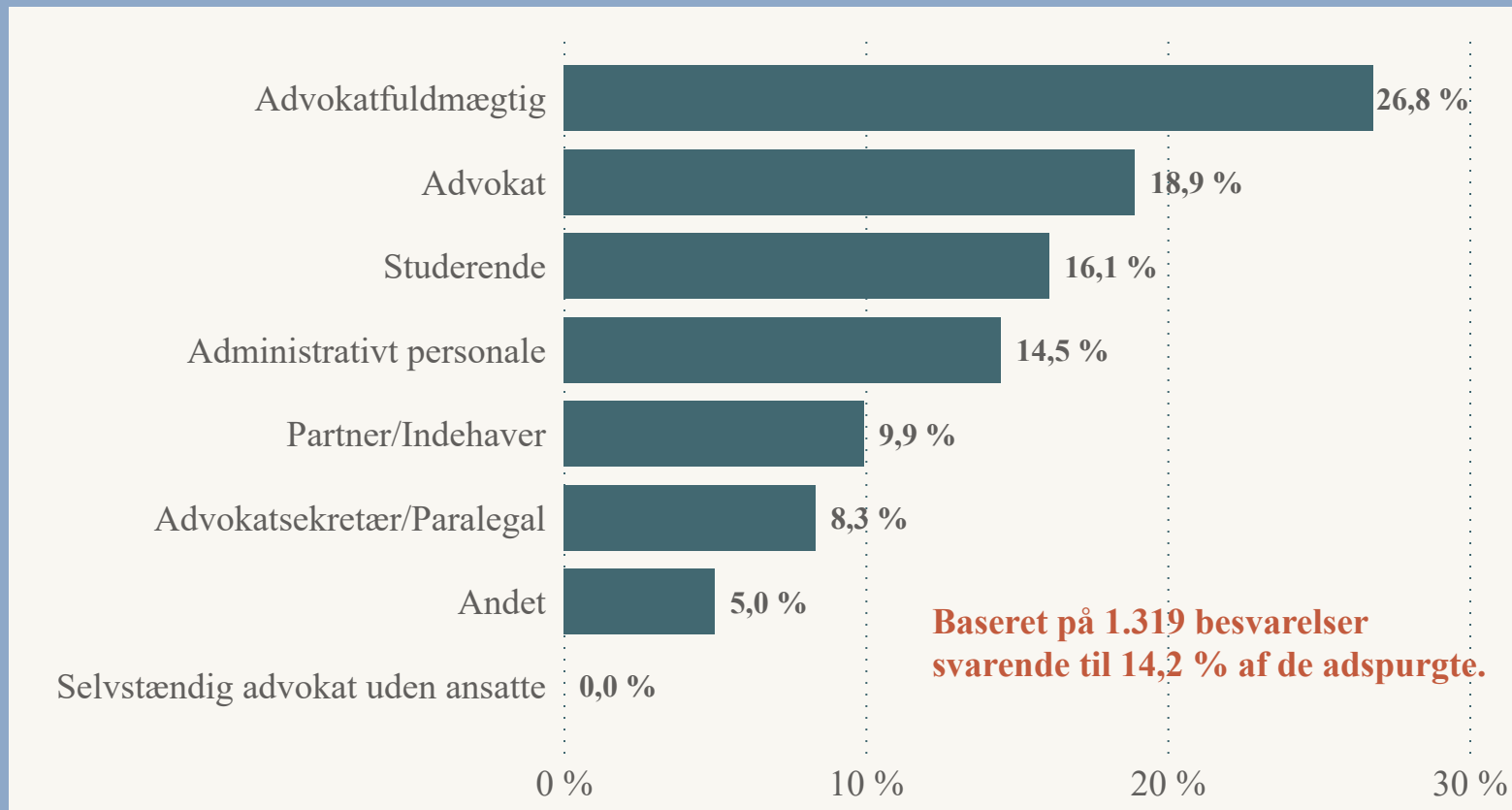


## Har du inden for de seneste tre år oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter på din nuværende arbejdsplads?

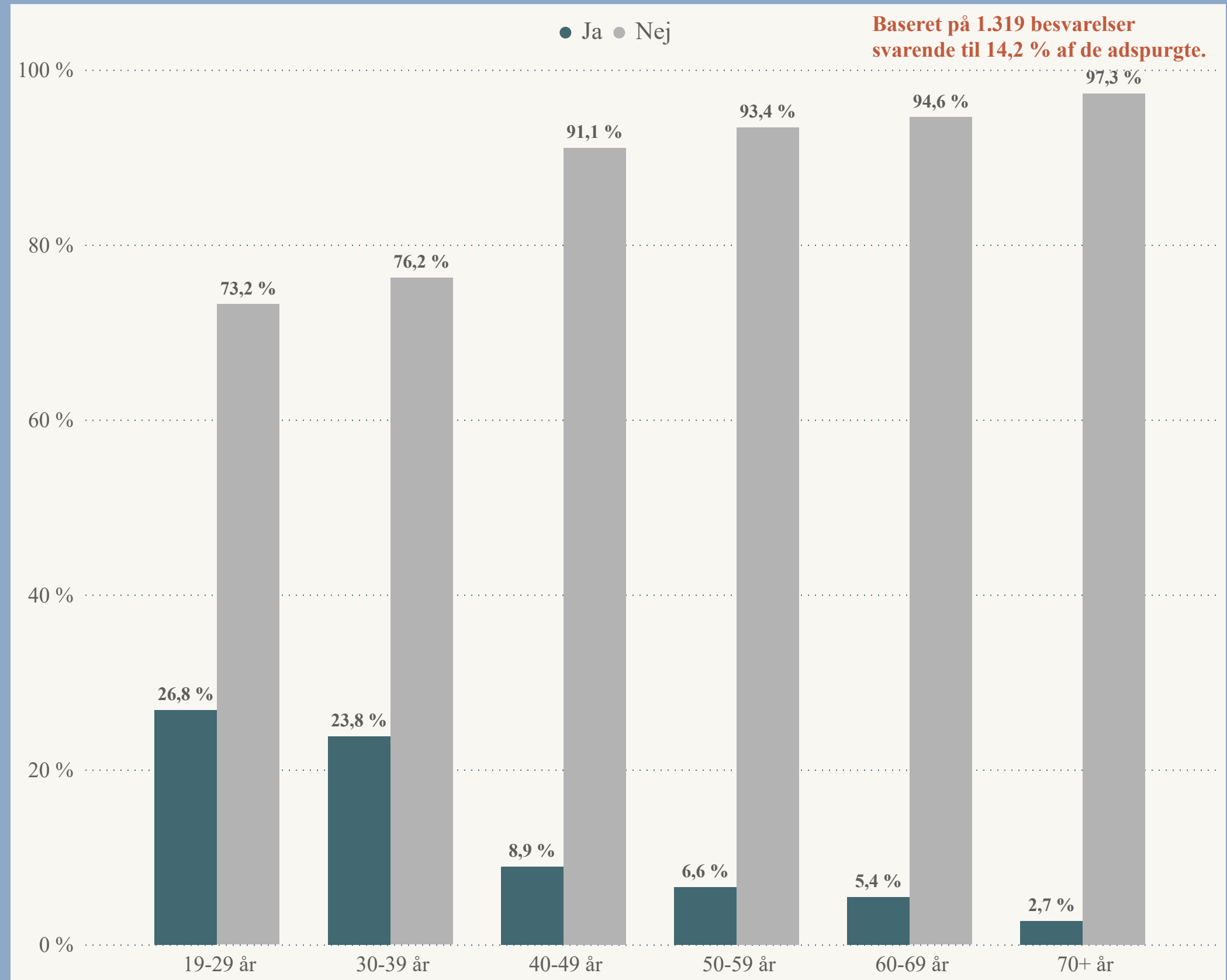
Figur 17 viser, at de yngre medarbejdere er mest udsat for grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter. 26,8 % af medarbejdere mellem 19-29 år har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter inden for de seneste tre på deres nuværende arbejdsplads, mens det kun gør sig gældende for 5,4 % af medarbejderne i kategorien 60-69 år. Det er på ingen måde en ukendt tendens eller for den sags skyld unikt for advokatbranchen.

I figur 18 kan vi se, at 26,8 % af de advokatfuldmægtige har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter. Det hænger igen tæt sammen med alderen, da de advokatfuldmægtige typisk er blandt de yngste medarbejdere. At andelen her er 26,8 % ligesom i kategorien 19-29 år er dog et tilfælde, da der naturligvis er mange andre medarbejdere end advokatfuldmægtige i denne alder. For partnere/indehavere har 9,9 % oplevet at blive udsat for grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter.

Figur 18: Fordelt på stillinger

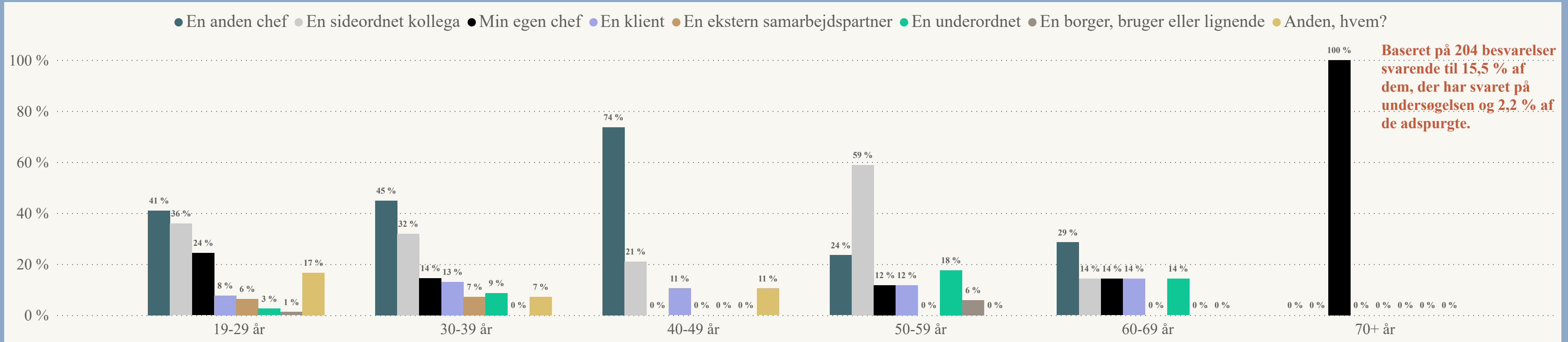


Figur 17: Fordelt på aldersintervaller



# Hvem udøvede den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter?

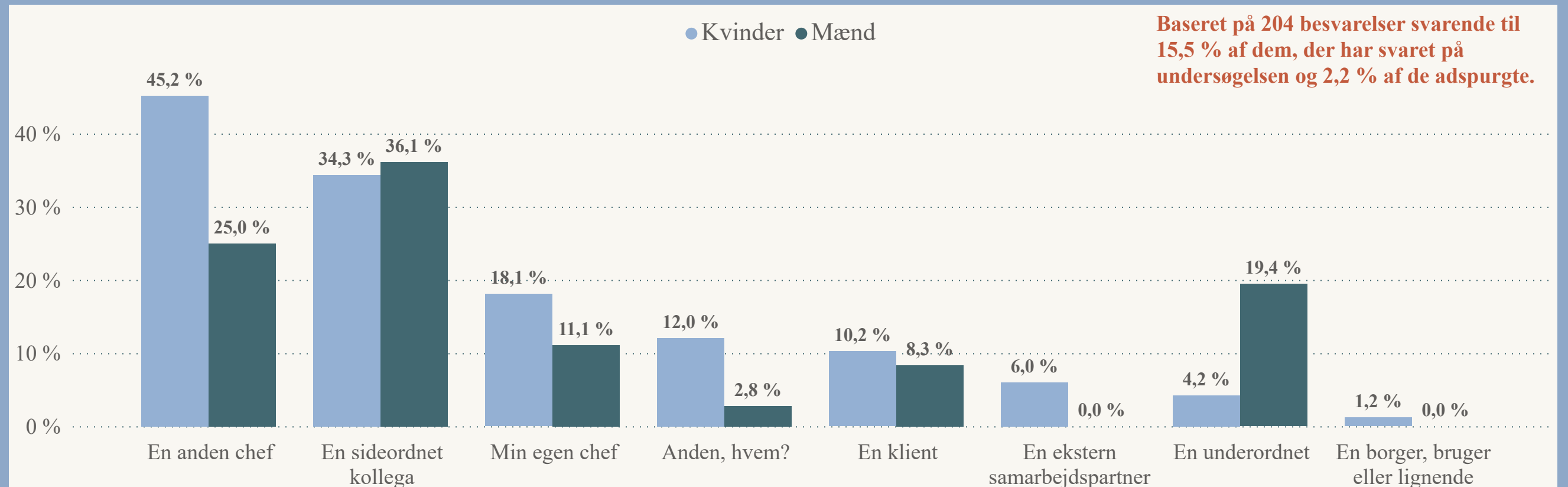
Figur 19: Fordelt på aldersintervaller



Figur 20: Fordelt på køn

Ser vi på de forskellige aldersgrupper er det oftest en anden chef eller en sideordnet kollega, som står bag den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter. Der er dog nogen variation på tværs af kategorierne. Det er også interessant at bemærke, at ingen over 39 år har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter fra en ekstern samarbejdspartner. I kategorien 70+ er der kun registeret ét tilfælde af grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter.

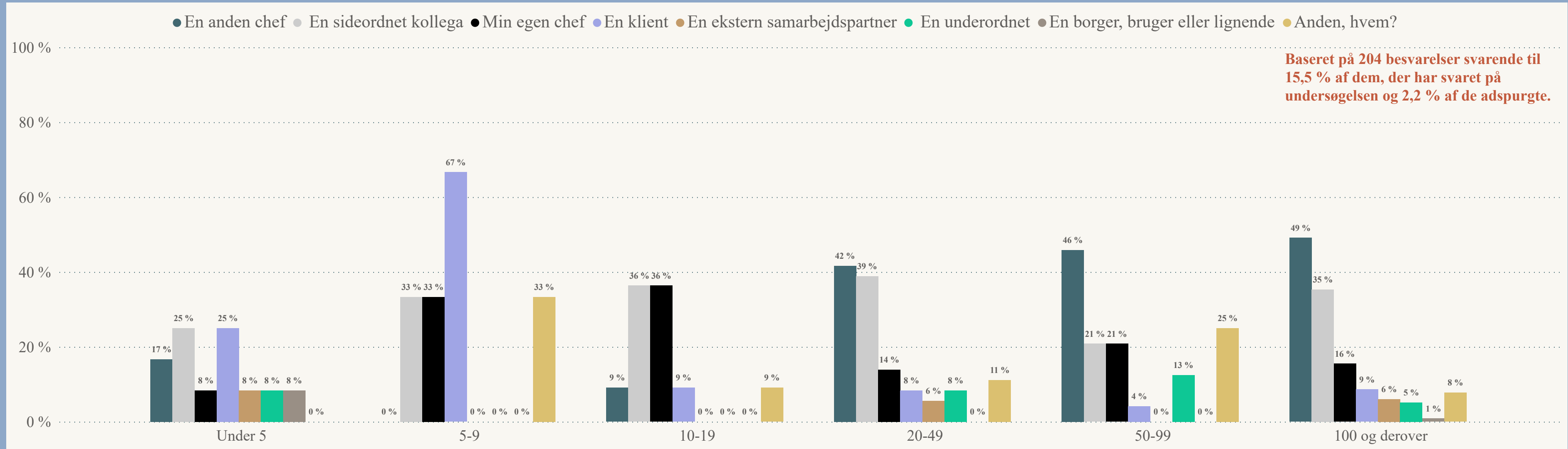
I figur 20 viser kønsfordelingen, at kvinder er klart overrepræsenterede, særligt når en chef er kilden til den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter. Det er også værd at bemærke, at andelen der oplever grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter fra en sideordnet kollega eller en underordnet er større end for mænd end for kvinder.





## Hvem udøvede den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter?

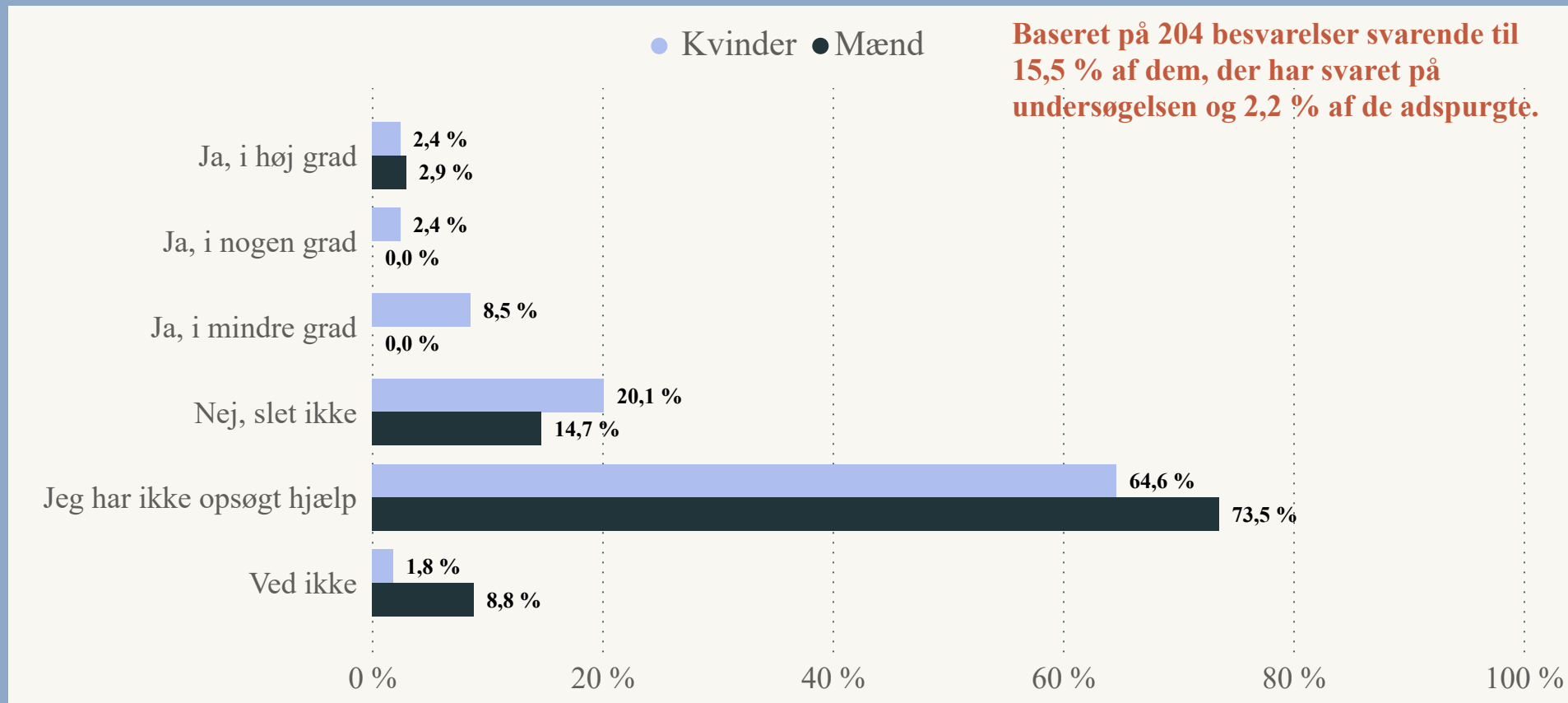
Figur 21: Fordelt på virksomhedsstørrelse (antal medarbejdere)



Som vi så i figur 16, så er andelen af medarbejdere, som har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter størst i virksomheder med 20 eller flere medarbejdere. Samtidigt er det også her, at langt størstedelen af de yngre medarbejdere er beskæftiget. Datagrundlaget er derfor noget større i disse virksomheder, hvilket giver et mere ensartet billede.

## Fik du hjælp til at håndtere den grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter?

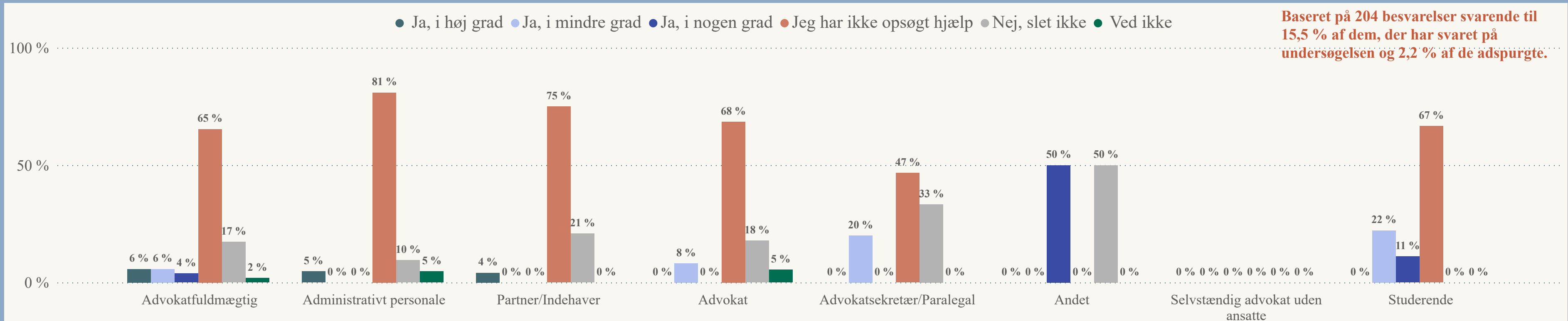
Figur 22: Fordelt på køn



I figur 22 kan vi se, at andelen af mænd og kvinder, der oplevede at få hjælp i høj grad, er nogenlunde den samme for begge køn. I kategorierne ”Ja, i nogen grad” og ”Ja, i mindre grad” optræder mændene slet ikke. Til gengæld er andelen af kvinder, der slet ikke har oplevet at få hjælp noget større end for mænd. Der er også en synlig forskel i andelen af mænd og kvinder, som ikke har opsøgt hjælp. Det kan måske skyldes karakteren af oplevelserne er forskellige for mænd og kvinder. Der kan også skyldes nogle mere kønsmæssige stereotyper.

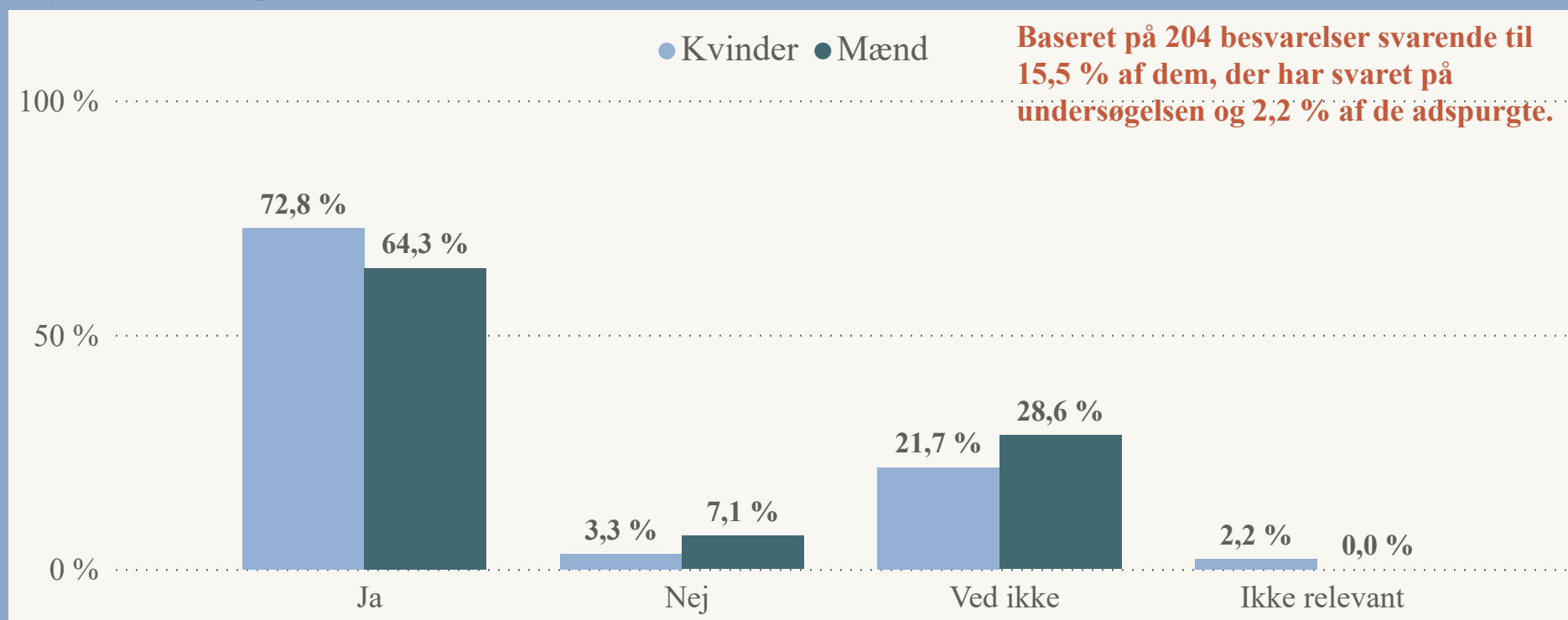
Når vi ser på stillingsbetegnelser, er der ikke den helt store forskel på, hvem der har oplevet at få hjælp og hvem der ikke har. Fælles for alle stillingsbetegnelser er, at langt størstedelen har valgt ikke at opsøge hjælp. Derudover har en stor andel på tværs af næsten alle stillingsbetegnelser oplevet, slet ikke at få hjælp. Dette inkluderer også kategorien partner/indehaver, hvor 21 % har oplevet slet ikke at få hjælp. Som en lille positiv krølle kan det dog noteres, at alle studenter, som har opsøgt hjælp, i en vis grad har fået den. Det skal igen bemærkes, at der kun var to registrerede oplevelser af grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter i kategorien andet og ingen blandt selvstændige advokater uden ansatte.

Figur 23: Fordelt på stillingsbetegnelse



## Synes du, at din arbejdsplads kunne blive bedre til at håndtere sager om grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter?

Figur 24: Fordelt på køn



Som i de foregående figurer er disse spørgsmål kun stillet til respondenter, som har oplevet at blive udsat for grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter.

På spørgsmålet om hvorvidt ens arbejdsplads kunne blive bedre til at håndtere sager om grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter, svarer 72,8 % af kvinder og 64,3 % af mænd ja. Meget få svarer nej. Det viser, at der er plads til forbedring ude i virksomhederne.

Når vi ser på stillingsbetegnelse, så er billedet også meget klart. Særligt de studerende og advokatfuldmægtige angiver meget tydeligt, at arbejdspladserne kunne blive bedre til at håndtere sager om grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter. I kategorierne administrativt personale, advokat og partner/indehaver angiver størstedelen også, at arbejdspladsen kunne blive bedre, her er der dog også et mindretal, som ikke mener, at arbejdspladsen kan blive bedre. Samtidigt er andelen af ved ikke besvarelser noget større.

Figur 25: Fordelt på stillingsbetegnelse

