



FOREBYG **SEKSUEL CHIKANE**

- tal om grænser og kultur

2019

FORORD

Seksuel chikane på arbejdspladserne er skadeligt for de ansattes trivsel, for kvaliteten i arbejdet og for virksomhedernes økonomi.

For at skabe gode arbejdspladser uden seksuel chikane, må kræfterne sættes ind på forebyggelse, forebyggelse og mere forebyggelse. Seksuel chikane kommer ikke til at forsvinde ved et trylleslag eller ved at skrive et afsnit i sin adfærdskodeks om, at seksuel chikane er forbudt. Det kommer til at kræve engagement og ikke mindst vedholdenhed, både når det gælder forebyggelsesarbejdet og i håndteringen af sager om seksuel chikane.

I denne pjece er der samlet gode råd og baggrundsviden til dig som tillidsvalgt, så du kan bidrage til at skabe et chikanefrit miljø på din arbejdsplads. Der er sket meget på området fra oktober 2017 til august 2019. #MeToo er opstået og Aalborg Universitet har udgivet et forskningsprojekt, der analyserer alle sager i Danmark gennem de sidste 10 år. Samlingen af viden og værktøjer til tillidsvalgte hjælper til at forstå, hvordan seksuel chikane ofte udspiller sig; hvordan krænkede bliver påvirket; hvad der er vigtigt at gøre/ikke at gøre og ikke mindst hvilke konkrete handlemuligheder du har.

I erkendelse af at der sker så meget på området, er 2019 på forsiden, idet det er vores håb, at der er så store fremskridt i 2019, at den allerede er "forældet" i 2020.

FIU-ligestilling
Efteråret 2019.

INDHOLDSFORTEGNELSE:

1. Hvad betyder #Metoo?	side 5
2. Hvad kan tillidsvalgte lære af de sager, der er ført de sidste 10 år?	side 6
3. Hvad er seksuel chikane egentlig?	side 12
4. Hvad du som tillidsvalgt bør gøre og vide.	side 17
5. Hvordan kan vi begynde at tale om emnet?	side 22
6. Hvilke handlemuligheder er der på din arbejdsplads?	side 25
7. Her kan du få mere at vide.	side 30

HVAD BETYDER #METOO ?

Efter #MeToo bevægelsen og dens historier om seksuelle krænkelse og overgreb begyndte at fylde i medierne i oktober 2017, har fokus på seksuel chikane været ekstra stort, både i Danmark og i udlandet. Flere har fået øjnene op for, at seksuel chikane ikke er synligt i hverdagen, men at det kan finde sted uden, at vi lægger mærke til det. Seksuel chikane kan være indlejret i en kultur, vi alle er en del af. Det er ikke engang toppen af isbjerget, vi ser.

Derfor er det vigtigt at udnytte det fokus, som #MeToo har medført, samt at arbejde aktivt med forebyggelse for at skabe en god og chikanefri arbejdspladskultur, hvor alle medarbejdere trives og føler sig trygge.

#MeToo har mindet alle om, at seksuel chikane skal tages alvorligt af alle. Ikke mindst dig, der ikke har oplevet eller fået øje på noget krænkende.

#MeToo viser, at seksuel chikane har været og stadig er et svært emne at tale om. Især for de der har oplevet chikane, men også for dem, der ikke har. Det er derfor, at det er så vigtigt at blive bedre til at tale om seksuel chikane, om grænser og om hvad god arbejdspladskultur er, så vi kan blive endnu bedre til at forebygge.

#MeToo giver mulighed for, at tillidsvalgte og ledere kan arbejde med at forebygge seksuel chikane uden, at der er et konstateret problem på arbejdspladsen, for nu ved alle, at det er der. Problemet er bare gemt i kulturen.

#MeToo har vist, at alle der gerne vil arbejde professionelt med at skabe trivsel på arbejdspladsen, skal arbejde med forebyggelse af seksuel chikane.

#MeToo-bevægelsen handler ikke om at projektere skyld over på hverken mænd eller køn, hverken dem der chikanerer, eller dem der "lader sig" chikanere. Nej, kampagnen handler om at få sat fokus på usunde magtstrukturer, f.eks på arbejdspladsen, som både ødelægger mænd og kvinders hverdag.

#MeToo

HVAD KAN TILLIDSVALGTE LÆRE AF DE SAGER, DER ER FØRT I DANMARK?

Et forskningsprojekt fra november 2017 fra Aalborg Universitet gennemgår samtlige ca. 100 sager om seksuel chikane, der er blevet ført i Danmark fra 1980'erne frem til i dag. Denne undersøgelse giver et indblik i hvilke sager, der bliver ført, hvordan forløbet tit er, samt hvad begrundelsen er for, at sager enten får eller ikke får medhold. De pointer, som denne undersøgelse er kommet frem til, kan derfor hjælpe med at skabe en større forståelse for, hvordan seksuel chikane håndteres og forstås i Danmark.



Det er altid krænkeren, der har ansvaret for den grænseoverskridende opførsel

HVEM KRÆNKER, HVEM KRÆNKES OG HVORDAN?

Sager om seksuel chikane kan føres fire forskellige steder:

- Ved civilretlige domstole
- Ved Tvistighedsnævnet
- Ved faglig voldgift
- I Ligebehandlingsnævnet

Hvor sagerne føres er afhængig af hvilken type sag, det drejer sig om, hvem der anklager hvem, m.m.

Der bliver ført flest sager i civilretlige domstole og færrest i Ligebehandlingsnævnet.

Tidligere fik markant flere medhold i deres sag om seksuel chikane, end det er tilfældet i dag. Det er tit svært at få medhold, fordi der ofte hverken er vidner eller beviser.

I alle de sager, som undersøgelsen fra Aalborg Universitet har kigget på fra de civilretlige domstole, er alle anklagere/krænkede *kvinder*, bortset fra ét tilfælde. I Tvistighedsnævnet er det næsten altid *elever*, der er i et uddannelsesforløb i en

virksomhed, der anklager deres chef, virksomhedens ejer eller ejerens ægtefælle, for at have krænket dem. De ofte unge elever er uerfarne på arbejdsmarkedet og er bange for at miste deres elevplads. I næsten halvdelen af disse sager, er der flere, der går sammen om anklage mod én chef. I sager fra de civilretlige domstole er også størstedelen af dem, der bliver anklaget for at krænke, overordnede/chefer (over 80 %). ”Kun” 14 % lægger sag an mod en kollega, mens de resterende sager er mod kunder, klienter eller andre. Et stort problem her i landet er altså tilsyneladende seksuel chikane begået af en chef mod en kvindelig elev/lærling.

Man kan både blive seksuelt chikaneret fysisk, verbalt (f.eks. sexistiske jokes) eller nonverbalt (at der f.eks. hænger seksuelle plakater på arbejdspladsen, eller at en ansat føler sig begloet på en ubehagelig måde etc.). Af de sager der bliver ført, handler anklagerne oftest om fysisk eller verbal seksuel chikane – altså enten *berøringer eller grænseoverskridende sprog, humor, kommentarer osv.*

HVORDAN ER FORLØBET?

Undersøgelsen fra Aalborg Universitet fortæller, at det kan være svært for fagforeninger at finde ud af, om et medlem ringer med en sag om seksuel chikane. Det er nemlig de færreste, der tager telefonen, ringer til deres fagforening og siger ”Hej, jeg er blevet seksuel chikaneret – hvad skal jeg gøre?”. I stedet ringer krænkede næsten altid med et helt andet spørgsmål – f.eks. om sygdom, løn eller stress – og så kræver det en skarp fagforeningsmedarbejder i den anden ende af røret at fornemme, at der ligger mere eller andet bag opkaldet.

Undersøgelsen viser også, at mange først kontakter fagforeningen, efter de allerede ér stoppet på den arbejdsplads, hvor de blev seksuel chikaneret. Fagforeningerne oplever altså, at de fleste går med oplevelserne selv i lang tid. Først længe efter at den seksuelle chikane er begyndt, forsøger krænkede at bede om hjælp. Der er ofte en følelse af noget flovt og skamfuldt over at opleve en seksuel krænkelse. Det er et tydeligt mønster, at mange krænkede reagerer på den måde, og derfor er det så vigtigt med forebyggelse, samt at fagforeninger

og tillidsvalgte har øjne og ører åbne, så det opfanges, når en kollega eller et medlem prøver at tage sig mod til og åbner op om sine oplevelser med at blive seksuelt chikaneret.

I Danmark er det sjældent, at sager om seksuel chikane når frem til domstolene, men når de endelig gør, så er det kun i ca. halvdelen af tilfældene at sagsøgeren får medhold. I januar 2019 blev Ligebehandlingsloven ændret, så godtgørelsesniveauet kan hæves med ca. en tredjedel. Før denne lovændring havde godtgørelsesniveauet på ca. 24.000 kroner ikke været ændret siden 1980'erne.

Kilde: AAU-forskningsprojekt om seksuel chikane og Ligebehandlingsloven.

HVAD AFGØR SAGERNE?

At se nærmere på, hvad der er afgørende for, hvem der vinder en sag om seksuel chikane kan fortælle rigtig meget om, hvordan seksuel chikane bliver forstået og set på i Danmark. Mange sager om seksuel chikane er sager, hvor det er ord mod ord, fordi der tit ikke er vidner til chikanen. Derfor afhænger en sag ofte af de involveredes egne forklaringer, og derfor hvor troværdige de selv og deres forklaringer fremstår. Når der ikke er mange beviser, så betyder det, at en afgørelse, ifølge undersøgelsen fra Aalborg Universitet, i en eller anden grad, kommer til at afhænge af tilfældigheder, personlige holdninger eller fortolkninger. De kriterier, der ofte er med til at afgøre udfaldet af sager uden mange beviser, gennemgås her.

Først og fremmest bliver der i sagernes afgørelser lagt vægt på, om der er en stor aldersforskel og magtforskel mellem krænkede og krænker. Hvis krænkeren er meget ældre og har en høj stilling i virksomheden i forhold til den krænkede, bliver det anset som mere alvorligt, fordi den ældre, erfarne krænker burde have vidst bedre. I nogle sager lægges der derfor ikke særlig stor vægt på, om den

krænkede har sagt fra eller ej, netop på grund af en forståelse af, at den overordnede altid bør være den, der er ekstra opmærksom på, ikke at opføre sig grænseoverskridende.

Undersøgelsen fra Aalborg Universitet er lavet før de nye ændringer af Ligestillingsloven blev indført i januar 2019 (se næste side), hvilket ændrer den juridiske praksis på området. Men sagerne, der blev før januar 2019 viser, at det at sige fra er blevet tillagt stor betydning for afgørelsen af en sag – især hvis der var tale om seksuel chikane mellem to kollegaer på en arbejdsplads med en meget bramfri og grænseløs jargon. I disse sager er der blev lagt mere vægt på, om den krænkede har sagt tydeligt fra. Før Ligestillingsloven blev ændret, spillede tonen og kulturen på arbejdspladsen tit en stor rolle i sagerne, og hvordan de blev afgjort. Nogle dommere opererede nemlig ud fra den forståelse, at hvis jargonen på arbejdspladserne var meget bramfri og fyldt med ”værkstedshumor”, så betød det, at f.eks. seksuelle jokes og en bramfri tone ”bare” blev anset som en del af arbejdspladsen, og det måtte man så finde sig i. Især hvis andre kollegaer til den krænkede i en sag har kunnet vidne om, at den krænkede f.eks. selv har deltaget i de seksuelle ’jokes’, så er det indtil lovændringerne i 2019 tit blev brugt som et bevis for, at krænkeren ikke kunne vide, at det han/hun gjorde, var seksuel chikane og grænseoverskridende. Andre dommere har ikke ment, at en bramfri jargon kunne bruges som undskyldning for seksuel chikane. For 1/3 af de sager, der er blevet ført ved de civilretlige domstole og Tvistighedsnævnet, og som undersøgelsen fra Aalborg Universitet har gennemgået, har omgangstonen på arbejdspladsen spillet en rolle for, hvordan sagen er blevet afgjort.

*Tænk over tonen på
arbejdspladsen*



I september 2018 varslede daværende beskæftigelsesminister, Troels Lund Poulsen, et nyt forslag om ændringer i Ligebehandlingsloven. To ændringer blev indført i januar 2019, som omhandlede 1) godtgørelsesniveauet og 2) hvilken rolle tonen på arbejdspladsen kan spille i en sag om seksuel chikane. Godtgørelsesniveauet forslås nu hævet med en tredjedel – fra ca. 24.000 kroner til ca. 32.000 kroner. Argumentet for dette var bl.a. at niveauet ikke er fulgt med pris- og lønudviklingen de seneste 30-40 år. Den anden og største ændring er, at en ”fri” eller seksuelt ladet omgangstone på en arbejdsplads ikke længere må bruges som ”undskyldning” for seksuel chikane på en arbejdsplads. I lovtæksten står der: ”Omgangstone på en arbejdsplads er ikke den enkelte medarbejders valg, og den bør derfor ikke indgå i vurderingen af, om ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane er overtrådt.”

Et tredje kriterie, der tit spiller en rolle for afgørelsen af sager, er reaktionen på den seksuelle chikane. Undersøgelsen fra Aalborg Universitet viser, at der er klare forventninger til, hvordan man ”bør” reagere og opføre sig, hvis man bliver udsat for seksuel chikane. Nogle dommere mener, at det, at en person ikke har fortalt om chikanen til nogen, før lang tid efter hændelsen skulle være fundet sted, er et tegn på, at anklagen passer – altså at personen har haft det så skidt, at personen har isoleret sig. Andre dommere ser det modsat som et tegn på, at chikanen nok ikke har fundet sted, fordi de har en forventning om, at personer udsat for seksuel chikane, altid vil fortælle det til nogen. Det er problematisk, hvis man forventer en bestemt opførsel, som et tegn på, at anklagen om seksuel chikane passer – mennesker reagerer forskelligt på grænseoverskridende oplevelser. Skamfølelse kan gøre, at nogen aldrig fortæller noget. Hvorvidt en person har betroet sig til kollegaer, familie, venner eller fagforening om oplevelser af at blive seksuel chikaneret, samt hvornår i forløbet personen har fortalt om det, har altså tit betydning i en sags afgørelse.

Derudover beskriver undersøgelsen fra Aalborg Universitet også, at anklageren/ den krænkedes måde at forklare om forløbet – hvor detaljeret og sammenhængende forklaringen virker – ofte også har en stor betydning for resultatet af en sag. I domsafsigelser argumenterer dommere f.eks. tit for, at en person ”virkede troværdig” i sin forklaring om, hvad der var sket, selvom der ikke er nogle beviser og får på den baggrund medhold i sagen. Men sprogkunderskaber, nervøsitet og mange andre ting kan påvirke, hvordan en anklager/krænket fortæller sin historie, og det at historien ikke virker overbevisende, kan der være mange grunde til, men det behøver ikke at betyde, at den ikke er sand.

Endelig betyder konkrete beviser naturligvis noget: kan der fremlægges gemte SMS’er, mails, breve har det betydning, er der vidner eller lignende er det af stor betydning for afgørelsen i en sag.

UDFORDRINGERNE VED AT FØRE EN SAG OM SEKSUEL CHIKANE

Langt fra alle tilfælde af seksuel chikane bliver taget op som en egentlig sag. I mange tilfælde bliver der indgået forlig hurtigt. Nogle mener, at de groveste sager aldrig kommer frem i lyset, fordi der indgås forlig med tavshedsaftaler bag lukkede døre. Det betyder, at man ikke kan holde øje med udviklingen i sagerne, fordi der ikke er statistik og indholdsbeskrivelser på alle de forlig, der laves. Grunden til at mange ikke ønsker at føre en sag og accepterer et forlig er, at sager om seksuel chikane er utrolig psykisk krævende for mange krænkede. En sag, hvor alle detaljer skal gennemgås og genfortælles, kan være en stor belastning for mennesker, der muligvis allerede har det svært på grund af det, de har været udsat for. Af dem, der vælger at føre en sag, fortæller undersøgelsen fra Aalborg Universitet, at mange krænkedes ægtefæller anbefales ikke at sidde med i retssalen, med henblik på mindst mulig skade i parforholdet. Grunden til det er, at det ofte går hårdt ud over et parforhold, når den ene part har været udsat for seksuel chikane. Mange oplever, at det er for hårdt at skulle høre i detaljer om det, der er sket. Så selvom den krænkede har haft nogle svære og

belastende oplevelser, som personen ikke selv har været interesseret i eller skyld i, så fylder skylden og skammen utrolig meget og kan bl.a. medvirke til, at et parforhold går i stykker. Dette siger også noget om, hvor meget pres krænkede er under, når de vælger at føre en sag om seksuel chikane.

HVAD ER SEKSUEL CHIKANE EGENTLIG?

Når man begynder at tale om, hvad man forstår ved seksuel chikane, vil man ofte opleve, at der er mange forskellige opfattelser. Er det f.eks. i orden at sige: ”Hvor ser du bare godt ud i dag!”? Eller kommer det måske an på, hvem der siger det? Situationen det bliver sagt i? I hvilket toneleje? Der kan være mange ”hvis ‘er” og gråzoner, når samtalen lander på, hvad der er over grænsen at gøre og sige. Hvad der opleves som seksuel chikane kan altså i nogle situationer være et spørgsmål om grænser, humor, kultur osv. – alt sammen noget, der varierer fra person til person. Det er netop derfor det er vigtigt at tale om. For at kunne gøre det, er det vigtigt at forstå, hvad seksuel chikane egentlig er.

I februar 2019 lavede Arbejdstilsynet en ny At-vejledning, der oplyser om arbejdsgivers pligt til at forebygge krænkende adfærd. En krænkende handling, f.eks. seksuel chikane, defineres således: ”Der er tale om en krænkende handling, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse opfattes som nedværdigende.”

En central ændring i den nye vejledning er, at der lægges større vægt på, at det er den krænkedes *oplevelse* og ikke krænkerens *intention*, der har betydning. Der står: ”Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er centrale.” Så hvis du oplever dig krænket, så er du krænket, og dermed er der, ifølge Arbejdstilsynet, en sag.



Oplever du at en kollega går "over stregen" - så påtal det

Definition af seksuel chikane. Ligebehandlingsloven.

§ 1, stk. 6.

Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

SEKSUEL CHIKANE DEFINERES AF OPLEVELSEN, IKKE INTENTIONEN

Først og fremmest er det vigtigt at forstå, at når det handler om seksuel chikane, så er det svært at give en kort og konkret forklaring på, hvad seksuel chikane helt præcist er. Ligesom at man på en arbejdsplads selvfølgelig ikke må slå sine kollegaer eller tage fra kassen, må man heller ikke seksuelt chikanere. Men forskellen på at slå/tage fra kassen og at chikanere en kollega seksuelt kan være, at man altid kan vide, om man har slået nogen eller ej, men i princippet ved man ikke, om man er kommet til at overskride en kollegas grænser ved noget, man har sagt eller gjort. Seksuel chikane er et område, der kan være fyldt med gråzoner og forskellige personlige grænser. Derfor er seksuel chikane et emne, der skal være en vedblivende samtale om på hver enkel arbejdsplads, så der sørges for, at kulturen og jargonen på arbejdspladsen opleves som positiv for alle.

Noget af det vigtigste at vide om seksuel chikane er, at krænkelser afhænger af oplevelse og ikke intention. Det betyder altså, at en medarbejder er blevet seksuelt chikaneret, hvis personen oplever det, der er sagt eller gjort, som krænkelende. På den måde handler det ikke om, hvorvidt krænkeren nødvendigvis havde et mål eller en intention om at chikanere. Dette er vigtigt at have med sig, for dig som tillidsvalgt, hvis der kommer en kollega, der oplever sig krænket. Nogle kan nemlig fejlagtigt komme til at sige, som det første, til en der oplever sig krænket: "Tror du nu også det var meningen, at han/hun ville chikanere dig?". Det er vigtigt ikke at sige det, som det første, for det er ikke intentionen hos krænke-

ren, der er relevant, men oplevelsen hos den krænkede. Hvordan du mest hensigtsmæssigt forholder dig som tillidsvalgt, når en kollega henvender sig med en grænseoverskridende oplevelse, bliver beskrevet nærmere på side 19.

LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Efter Arbejdstilsynets nye vejledning er udkommet i februar 2019, stemmer Ligebehandlingslovens og Arbejdstilsynets definition af seksuel chikane mere overens, end de gjorde før denne ændring. Ligebehandlingslovens definition på seksuel chikane er:

”Der foreligger seksuel chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.”

Nu tager både Ligebehandlingsloven og Arbejdstilsynet begge udgangspunkt i, at det er personens *oplevelse*, der bestemmer, om der er tale om seksuel chikane.

MAGT, KØN OG SEKSUEL CHIKANE

Selvom seksuel chikane i nogle situationer handler om at kollegaer f.eks. ikke har samme grænser og humor, så er det langt fra alle situationer, der kan koges ned til en medarbejder med gode intentioner, der har taget fejl af en kollegas grænser med upassende og ubehagelige jokes.

Seksuel chikane handler også om magt og har udgangspunkt i et ulige magtforhold, f.eks. mellem overordnet og ansat eller mand og kvinde. Men seksuel chikane handler ikke kun om den magt, der findes mellem en chef og en ansat, men også den magtforskel eller magtkamp, der kan være kollegaer imellem.

Derudover er køn også en vigtig faktor i at forstå, hvad seksuel chikane er, samt hvorfor den finder sted. F.eks. er det ikke atypisk at en kvindelig leder, som har en høj status i en virksomhed, bliver udsat for seksuel chikane af en mandlig underordnet. På den måde kan magt og køn spille sammen på mange forskellige måder, når det gælder seksuel chikane og kan have betydning for, hvem der henholdsvis udsættes for chikane, og hvem der udøver chikanen.

#MeToo mosaik

Sammen med 100 danske skuespillere har produktionsselskabet Meta Film lavet en samling af korte videoer med beretninger om seksuelle krænkelser, chikane og overgreb. I 100 forskellige videoer genfortæller danske skuespillere rigtige beretninger om seksuel chikane i forskellige afskygninger – historier de har hentet fra det virkelige liv, fra parkeringsvagten, professoren, rengøringshjælpen og mange flere.

Se videoerne, hvor kendte, danske skuespillere genfortæller beretninger om seksuel chikane og overgreb fra arbejdspladser i hele Danmark.

www.dkmetoo.dk

#MeToo



PERSON- OG MILJØRETTET SEKSUEL CHIKANE

Seksuel chikane kan være alt fra kommentarer, berøringer, kram, kys, visning af billeder med seksuelt eller andet grænseoverskridende indhold, jokes og meget mere – begrebet ”seksuel chikane” dækker over en bred vifte af uønskede tilnærmelser, sprog, berøring og opførsel. Udover at seksuel chikane spænder fra ubehagelige jokes og grænseoverskridende kommentarer til fysiske overgreb, så kan seksuel chikane også optræde på forskellige måder på arbejdspladsen.

For at forstå hvordan seksuel chikane kan vise sig forskelligt på en arbejdsplads, kan man dele seksuel chikane op i to forskellige grene: Den type, der er personrettet og den, der ikke er. Den sidste kan kaldes for miljørettet seksuel chikane. Den personrettede seksuelle chikane er den, der – som navnet fortæller – er rettet mod én bestemt person. Det kan f.eks. være, at der bliver spurgt ind til medarbejderens seksualitet, berøringer og kram eller kommentarer om personens krop og seksualitet. Den miljørettede seksuelle chikane kan handle mere generelt om, hvordan jargonen, kulturen og tonen er på arbejdspladsen. Det kan f.eks. være, at der hænger plakater af seksuel karakter på væggene i virksomheden, samt at der ofte bliver sagt seksuelle ”jokes” hen over frokosten. En medarbejder kan både opleve sig krænket af seksuel chikane, der er direkte rettet mod medarbejderen selv, men den miljørettede chikane kan også krænke en medarbejder, selvom krænkelserne ikke er direkte rettet mod denne person. På en arbejdsplads, hvor der ikke findes miljørettet seksuel chikane, kan der godt finde personrettet seksuel chikane sted og omvendt.

Denne skelnen mellem de to former for seksuel chikane, kan være nyttig at have af flere forskellige grunde. At dele den seksuelle chikane op i to typer kan hjælpe til, at man kan komme nærmere, hvilket slags problem, der er tale om. Hvis du som tillidsvalgt får kendskab til en sag om seksuel chikane, kan det være en god ide at undersøge, om det kan være et tegn på et generelt problem med kulturen på arbejdspladsen, eller om det ”kun” handler om, at der er én medarbejder, der

ikke kan fornemme, hvor grænsen går eller helt bevidst overskrider den. Derudover kan der også være forskel på, hvilke slags løsninger de to typer seksuel chikane kræver.

Identificerede udfordringer for sagsbehandling

- Mange rejser ikke sager pga. manglende beviser. Ord mod ord
- I 1990'erne fik mange chikanerede medhold i deres sagsanlæg
- Denne udvikling vendte i 2000, og nu rejses meget få sager
- Mange sager forliges eller mørklægges
- Godtgørelsesniveauet er pr. januar 2019 blev hævet med ca. en tredjedel og ligger nu på omkring 32.000 kroner. Fra 1980'erne og frem til 2019 havde niveauet ikke ændret sig og lå på ca. 24.000 kroner.
- Ligebehandlingsnævnet behandler meget få sager om seksuel chikane
- Svært at få en afgørelse uden beviser

HVAD DU SOM TILLIDSVALGT BØR VIDE OG GØRE

Det er arbejdsgiverens ansvar at forebygge seksuel chikane og gribe ind, hvis noget alligevel sker. Det er dit ansvar som tillidsvalgt at være en offensiv medspiller til din leder, samt hvis arbejdsgiveren ikke opfylder sin rolle – at være en offensiv modspiller, der hjælper og støtter kolleger.

For at udfylde din rolle er der viden, der er hensigtsmæssig:

UNGE KVINDER ER MEST UDSATTE

Det er altid en god ide at være opmærksom på sine kollegaer og holde et vågent øje med, om nogen ser ud til at mistrives. Undersøgelser¹ viser helt tydeligt, at det er yngre kvinder, der oftest udsættes for seksuel chikane. Derudover viser samme forskning også, at kvinder, der er ansat på en arbejdsplads, hvor stør-

stedelen af de ansatte er mænd, er ekstra udsatte – både for seksuel chikane fra overordnede og fra kollegaer. Men det betyder ikke, at både mænd og ældre kvinder ikke oplever seksuel chikane. Alle uanset udseende, køn, alder og position kan blive udsat for seksuel chikane.

En anden gruppe, der også kan være ekstra udsatte, er homoseksuelle mænd, som oplever seksuel chikane oftere end f.eks. heteroseksuelle mænd.

Det tyder på at kvinder med muslimsk baggrund, der bærer tørklæde ikke er – eller i hvert fald meget mindre grad udsættes for seksuel chikane. Ligeså ser det ud til at personer med handicap i mindre grad udsættes for seksuel chikane.

Hvem der udsættes for seksuel chikane er tit et sammenspil mellem køn, alder og magt/position i virksomheden. Det betyder f.eks., at unge kvinder i en ikke særlig magtfuld position i virksomheden, er ekstra udsat for at blive udsat for seksuel chikane. Men selv den øverste mandlige, heteroseksuelle chef kan udsættes for seksuel chikane, det sker bare mere sjældent.



PUST IKKE TIL SKAM OG SKYLDFØLELSE

Seksuel chikane er tæt forbundet med følelser af skam og skyld, hvilket også er grunden til, at mange holder grænseoverskridende oplevelser for sig selv. Forskning² viser, at en stor del af dem, der er blevet seksuelt chikaneret kan tvivle på sig selv, og de tænker ofte: ”Lagde jeg selv op til det?”. ”Var det også min egen skyld?”. ”Hvordan kunne det forekomme?”. Det opleves af mange som flovt, skamfuldt og grænseoverskridende at blive udsat for seksuel chikane, og især i starten vender mange skylden indad og frygter, at de uden at ville eller vide det, selv har lagt op til uønsket seksuel opmærksomhed. I nogle tilfælde kan chikanen måske starte med en uskyldig flirt, som så hurtigt udvikler sig på en måde, som en af partnerne slet ikke bryder sig om. Her er det også vigtigt ikke at få den chikanerede til at føle, at hun/han selv har et ansvar for chikanen.

De fleste reagerer på seksuel chikane ved at forsøge at undgå krænkeren eller situationer, hvor krænkeren kunne finde på at chikanere. Mange forsøger at bide oplevelserne i sig og ignorere dem i håbet om, at det så forsvinder. Denne strategi hjælper desværre sjældent.

Hvis en kollega henvender sig med en oplevelse af at blive seksuelt chikaneret, er det vigtigt, at du ikke siger noget, der kan opleves som en bekræftelse af, at den krænkede selv bærer noget af skylden for chikanen. At blive udsat for seksuel chikane er aldrig den krænkedes egen skyld eller ansvar – uanset køn, alder, påklædning eller noget helt fjerde. Hvis en kollega henvender sig med en oplevelse af at blive seksuelt chikaneret, er det derfor vigtigt ikke at spørge ind til, om personen selv havde en rolle i at blive chikaneret. Spørgsmål som ”Tror du ikke det var for sjov?” eller ”Sådan tror jeg ikke han/hun mente det, mon ikke du har misforstået?”, ”Er du sikker på, at han/hun ikke bare har troet, at du gerne ville?” eller ”Jamen du går jo også udfordrende klædt?” skal man som tillidsvalgt helt lade være med at spørge om. Det kan bekræfte den krænkede i det skamfulde og i sin tvivl om, at det måske var selvforskyldt, og på den måde kan skammen blive endnu større og løsningen endnu sværere.

DET HJÆLPER IKKE ALTID AT SIGE FRA

Når snakken falder på seksuel chikane, er der ofte et stort fokus på, at den krænkede skal sige fra for at give besked om, at en opførsel ikke er okay og opleves grænseoverskridende. I de situationer, hvor krænkeren ikke har nogen intention om at krænke og ikke er klar over sin egen grænseoverskridende opførsel eller sprog, kan det være godt at sige fra med det samme. Men hvornår intentionen er god kan være en svær sag at vurdere. At sige fra er godt at gøre, hvis den krænkede kan og føler sig tryk, men det er ikke altid muligt. Det kan f.eks. være en overordnet, der udøver den seksuelle krænkelse eller en person, som nyder stor anseelse i virksomheden. Selv hvis det ikke er en chef, der krænker, og det f.eks. umiddelbart ikke er forbundet med nogen fare for den krænkedes job at sige fra, så må det aldrig være en forventning eller et krav. Ud over at det af forskellige grunde ikke altid er muligt at sige fra, kan det være en dårlig ide at have et alt for stort fokus på. En af grundene til det er bl.a., at man ikke må tænke, at dem der ikke har sagt fra selv, har en del af ansvaret for chikanen.

En medarbejder har ikke et ansvar for at sige fra eller for at have været udsat for seksuel chikane – det er altid krænkeren, der har ansvaret for den grænseoverskridende opførsel.

Det er en almindelig misforståelse, at den krænkede skal sige fra før der er tale om seksuel chikane.

Desuden er der heller ingen sikkerhed for, at det hjælper at sige fra. Mange #Me-Too beretninger fortæller f.eks. om krænkede, som hele vejen igennem har sagt fra, men hvor det slet ingen virkning har haft.

DEN SVÆRE SAMTALE – GODE RÅD TIL HVAD MAN BØR OG IKKE BØR SIGE

At komme dertil, hvor man taler med en medarbejder om hendes/hans oplevelser med seksuel chikane, kan i sig selv være udfordrende – både for den krænkede og for dig som tillidsvalgt. Skyld, skam, magt og seksualitet gør det til et tabubelagt emne at tale om. Derfor er det godt som tillidsvalgt at have nogle

samtaleredskaber, der kan gøre den svære samtale om seksuel chikane en smule nemmere for begge parter.

Fra forskning³ ved man i dag, at det sjældent er en god ide at spørge direkte ind til seksuel chikane. F.eks. er det ikke en god ide at spørge: ”Har du været udsat for seksuel chikane?”. Ordet ”seksuel chikane” kan for mange være svært at forholde sig til, og det er et ord, som de fleste ikke forbinder med sig selv – også selv hvis de har oplevet seksuelle krænkelse. Derfor kan det være svært for den krænkede at tale om ”seksuel chikane”, hvis personen endnu ikke selv har betegnet dét, der er sket som seksuel chikane, men i stedet forstår det som ubehagelige kommentarer eller grænseoverskridende berøringer. Derfor er det generelt en bedre ide at spørge mere indirekte og uden at bruge ordet ”seksuel chikane” – i hvert fald til at starte med. En måde du som tillidsvalgt kan tale med en kollega om personens oplevelser kunne i stedet være ved at spørge: ”Er der nogen, der har rørt ved dig, eller sagt noget ubehageligt til dig, som du ikke brød dig om?”. På den måde kan det blive lidt lettere at begynde samtalen og åbne op for, at det er krænkende adfærd.

Desuden har mange, der har været udsat for seksuel chikane, en tendens til at underkende eller underdrive det, der er sket for dem. Derfor er det ekstra vigtigt at gå forsigtigt til værks, når man skal forsøge at finde ud af, hvad det præcis er, der er sket. I nogle tilfælde kommer en seksuel chikanesag til at handle om ord mod ord, og hvis den krænkede samtidig ved, at ingen har været vidne til chikanen – sådan er det i øvrigt tit – så kan det også være en forklaring på, hvorfor personen måske holder lidt igen med at fortælle, hvad der er sket, i frygt for ikke at blive troet på.

Når det handler om seksuel chikane, er det altså rigtig vigtigt at tænke over, hvilke nogle ord du bruger, hvordan tilgangen er til emnet og ikke mindst at give tid og plads til at lytte. Men selvom det er en god ide at være en smule forsigtig er det utrolig vigtigt, at du ikke bliver så bange for at sige noget forkert, at

du helt undlader at tale om chikanen. Det kan være utrolig skadeligt at gå med ubehagelige, grænseoverskridende oplevelser for sig selv, og derfor er det meget vigtigt, at der er en tillidsvalgt, som medarbejderne kan betro sig til, og som tør tale om ubehagelige oplevelser, så der kan handles, og så situationen kan blive løst.

Hvis man på en arbejdsplads via en spørgeundersøgelse gerne vil finde ud af, hvor udbredt seksuel chikane er, gælder samme gode råd: Send ikke et spørgeskema ud med spørgsmålet ”Har du været udsat for seksuel chikane?”, men spørg f.eks. i stedet: ”Har du oplevet, at en kollega/chef/kunde har sagt upassende eller grænseoverskridende ting til dig om krop, udseende, seksualitet eller lignende?” Hvis der spørges direkte ind til seksuel chikane, vil der være meget færre, der svarer ”ja” til, at de har været udsat for seksuel chikane, end hvis der spørges indirekte og uden at bruge begrebet ”seksuel chikane” ved forespørgslen. Grunden til det er, at meget få tænker om sig selv som et ”offer for seksuel chikane”, selv hvis det faktisk er tilfældet.

HVORDAN KAN VI BEGYNDE AT TALE OM SEKSUEL CHIKANE OG GRÆNSER?

Når det gælder seksuel chikane, er det selvfølgelig vigtigt at vide, hvad du som tillidsvalgt bør gøre og sige, hvis du bliver opmærksom på at en kollega er blevet udsat for seksuel chikane, samt hvordan man har den svære samtale om kollegaens oplevelser.

Det er vigtigt at håndtere sager om seksuel chikane på bedst mulige vis, men endnu vigtigere er forebyggelse.



Er du i tvivl om du er gået over strengen, så er du det nok. Spørg - og lav om på det.

FOREBYG, FOREBYG, FOREBYG...

På den ideelle arbejdsplads findes der ikke seksuel chikane. Men for at det kan blive til virkelighed, er det utrolig vigtigt at sætte stærkt ind på forebyggelse, og dette kan og bør gøres på flere forskellige måder. Noget af det vigtigste – og noget af det, du som tillidsvalgt kan bidrage med – er at sørge for, at starte en samtale på arbejdspladsen om grænser, arbejdskultur, humor og sprog. Det er ikke altid en nem opgave, men det kan lade sig gøre, hvis du formår at skabe nogle trygge rammer om samtalen, hvor medarbejdere i fællesskab kan tale om disse emner.

HVILKEN KULTUR ØNSKER I PÅ JERES ARBEJDSPLADS?

Alle virksomheder og arbejdspladser er forskellige og jargonen, kulturen og måden at være sammen på, formes af de mennesker, der arbejder der. At forebygge seksuel chikane handler ikke om at alle arbejdspladser skal tale og opføre sig på præcis samme måde – der kan og skal være plads til forskellighed. I stedet handler det om at tale om, hvad det er for en kultur, I ønsker at have på jeres arbejdsplads. Hvilken humor kan I godt lide? Synes I, at der skal være plads til at give hinanden en krammer i ny og næ, eller har I det bedst med, at man giver hånd til hinanden? Selvom disse spørgsmål måske ikke direkte handler om seksuel chikane, så er det meget vigtige spørgsmål og emner at tage stilling til, hvis man ønsker at forebygge seksuel chikane. For det at tale om grænser, sprog, humor, opførsel og alt derimellem gør, at den kultur, der er på arbejdspladsen, er én, som alle er blevet enige om og har talt om. Det farlige er, når en arbejdspladskultur "bare" er på en måde, fordi "sådan er det bare, og sådan har det altid været, punktum." Det er ikke et godt udgangspunkt for et miljø, hvor der er plads til alle. For i sådan en kultur kan det være meget svært at sige det højt, hvis man f.eks. ikke bryder sig om, at der jokes om hinandens kroppe, hvis det altid har været sådan, samt ingen andre stiller spørgsmål til det. Arbejdspladser er meget forskellige, men de mennesker der arbejder sammen på hver enkel arbejdsplads, er selvfølgelig også forskellige. Det betyder, at der også kollegaer imellem kan være

stor forskel på deres tanker om, hvordan man gerne vil omgås på sin arbejdsplads – alle på en arbejdsplads kan ikke blive enige om, om de gerne vil eller ikke har lyst til at kramme. Men hvis man på arbejdspladsen taler om sprog, kultur, humor og grænser på en tryk måde, så er der også mulighed for, at man kan lære hinanden bedre at kende, så man bedre kan respektere hinanden. Hvordan kan man forsøge at bryde tabuet og begynde at tale om seksuel chikane?

”OVER STREGEN” – EN HJÆLP TIL AT BRYDE TABUET

Kampagnen ”Over Stregen” sætter fokus på seksuel chikane på arbejdspladsen. Som en del af den kampagne er spillet med samme navn blevet skabt for at opfordre til og hjælpe med at få begyndt på de vigtige, men også tit svære og tabuiserede, samtaler om arbejdskultur og grænser ude på den enkelte arbejdsplads.

Spillet er ret simpelt og lige til at gå til. Se mere på www.FIU-ligestilling.dk. Spillet består af en række kort eller klistermærker med forskellige udsagn som f.eks.: ”Hvor ser du godt ud i dag” og: ”Hold op du er sexet!”. Meningen er, at man sammen med sine kollegaer laver en streg på bordet, en tavle eller lignende og derefter i fællesskab tager ét udsagn af gangen og diskuterer, om udsagnet skal placeres på den ene eller den anden side ”af stregen”. Bliver man enige om, at udsagnet er meget grænseoverskridende og ”over stregen”, placeres klistermærket langt til højre for stregen og omvendt, hvis man finder udsagnet helt uskyl-dig, langt til venstre. De udsagn, der er tvivl om, eller som både kan være over stregen og i orden, kan placeres ved stregen. Spillet hjælper til at skabe en tryk ramme for, hvordan man i fællesskab kan diskutere og give udtryk for grænser og tanker om arbejdskultur. På den måde kan man sammen skabe og blive enige om en kultur, der passer til de mennesker, der er på den enkelte arbejdsplads og samtidig begynde at bryde det tabu, som det er at tale om sprog og opførsel,

der er over grænsen.

De fleste der spiller spillet vil opleve, at det ikke altid er helt nemt at placere udsagnene, for tit handler det ikke kun om, hvad der bliver sagt eller gjort men også om konteksten: Hvem der siger hvad til hvem, i hvilken situation det bliver sagt, og hvordan tonen er, har stor betydning for, om noget opleves som over grænsen eller ej. Det er lige netop disse diskussioner, der er så vigtige at have. For en stor del af forebyggelsesarbejdet er bl.a., at man på en arbejdsplads kender hinandens grænser, samt at man er vant til at tale sammen om grænser og svære emner.

HVILKE HANDLEMULIGHEDER ER DER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

At begynde at vænne sig til at tale med sine kollegaer om grænser og god arbejdskultur, er en stor og vigtig del af forebyggelsen. Men der er også andre håndtag, du som tillidsvalgt kan tage fat i for at være med til at forebygge seksuel chikane.



FYRAFTENSMØDET OM ARBEJDSKULTUR OG GRÆNSER

Seksuel chikane, grænser og arbejdskultur er tunge emner, der tit ikke er tid og plads til at tale om i en travl hverdag. Derfor er det en god ide at holde et fyraftensmøde, hvor man f.eks. kan spille ”Over Stregen”-spillet, eller på en anden måde tale om grænser og diskutere, hvad god arbejdskultur betyder for netop din arbejdsplads. Et godt tip, hvis du som tillidsvalgt vil holde sådan et fyraftensmøde, er f.eks. ikke at kalde det ”Fyraftensmøde om seksuel chikane”. For det første tror mange måske, at seksuel chikane ikke foregår på lige netop jeres arbejdsplads, og for det andet virker ordet ”seksuel chikane” for andre afskrækkende i sig selv og noget, man ikke helt kan forholde sig til eller har lyst til at tale om.

Ligesom at når du som tillidsvalgt skal tale med en medarbejder om dennes oplevelser med seksuel chikane, så er det en god ide ikke at bruge ordet seksuel chikane, men i stedet tale mere indirekte om emnet. Kald f.eks. i stedet mødet for ”Fyraftensmøde om, hvordan vi skaber god arbejdskultur hos os.” Start ud med til fyraftensmøde at sige, at et af aftenens emner er ”forskellige grænser”, og så kan snakken derfra naturligt udvikle sig til, at man kan tale mere og mere frit om, hvad seksuel chikane er, samt hvad der er over grænsen. Når først man har holdt ét fyraftensmøde, hvor man sammen med sine kollegaer har dykket ned i disse emner, kan det også være nemmere at tage emnet op i dagligdagen, fordi der nu er en fælles referenceramme at tale ud fra. På den måde kan et fyraftensmøde hjælpe til, at emnet kan blive mindre tabuiseret og bliver drøftet mere jævnlige, hvilket er vigtigt at gøre, hvis man gerne vil forebygge seksuel chikane.

FORDELENE VED EN DETALJERET PERSONALEPOLITIK

For nogle virker en udførlig personalepolitik måske som en hævet pegefinger, der er fyldt med det, man ikke må og restriktioner for, hvordan man skal opføre sig. Det er hverken meningen eller virkningen af en god, detaljeret personalepolitik. Eksperter⁴ fortæller, at det er en rigtig god ide at have styr på sin personalepoli-

tik, hvis man gerne vil forebygge og håndtere seksuel chikane bedst muligt. Det anbefales, at alle arbejdspladser har en personalepolitik, der handler om seksuel chikane. Denne bør have grundige beskrivelser af:

- Hvordan seksuel chikane forstås helt konkret (hvad seksuel chikane er)
- At der er nultolerance over for (det betyder ikke nødvendigvis, at man skal afskediges for en grænseoverskridende joke, men det handler om at sende et signal om, at seksuel chikane ikke er i orden på arbejdspladsen)
- Hvilken adfærd/sprog/humor/berøring/stemning, der tæller som uacceptabel
- At seksuel chikane defineres af den krænkedes oplevelse og ikke af krænkerens intention
- Hvem i virksomheden der kan kontaktes, hvis man selv udsættes, ellers ser andre blive udsat for seksuel chikane
- Hvilke sanktioner, der er ved at seksuelt chikanere/at der er sanktioner, hvis man seksuel chikanerer (nogle virksomheder vil ikke på forhånd opstille sanktioner, fordi hver sag skal vurderes individuelt)
- At man kan komme anonymt med sager

En personalepolitik om seksuel chikane, der indeholder alle disse punkter, har for det første den virkning, at i tilfælde af, at en medarbejder er blevet krænket, så er der udtænkt et system for, hvem der kan kontaktes, hvilke sanktioner der er osv. For det andet kan en god personalepolitik også have en forebyggende virkning i den forstand, at medarbejderne både ved, hvad der forventes af dem, samt at seksuel chikane er noget, der er taget stilling til i virksomheden.

Men selv de virksomheder, der har de fineste personalepolitikker, kan ikke hvile på laurbærrene. Udførlige adfærdskodekser og politikker betyder ikke meget, hvis ikke også de understøttes af andet forebyggende arbejde, som f.eks. kunne være et personalemøde/fyraftensmøde om arbejdskultur og grænser eller jævnlig omtale af, at man skal respektere og fornemme hinandens grænser,

samt at et nej er et nej. Når det handler om seksuel chikane, er det vigtigt gøre det til et synligt emne, der bliver talt om jævnligt, så emnet ikke forsvinder i tavshed og på den måde bliver endnu sværere og mere tabuiseret at tale om. Man bliver nødt til at forsøge og at øve sig, hvis man vil blive god til at tale om grænser og god opførsel på sin arbejdsplads – en personalepolitik, der ligger gemt væk i et hjørne, er desværre ikke nok til at forebygge.

Seksuel chikane er tabubelagt. Arbejdspladsen skal derfor skabe rum for, at der kan tales fortroligt om tabuer. Mange tør derfor ikke henvende sig om chikane. Derfor kunne det give mening, at lave en HOTLINE, både for mænd og kvinder, som kan henvende sig og bryde tavsheden.

#Tabu

UDFORDRINGER FOR TILLIDSVALGTE

Seksuel chikane er et svært og tabuiseret emne, fordi det handler om magt, køn, sex, krop og meget andet, som de færreste har let ved at tale om. Der kan være mange følelser indblandet, så som skam, skyld og ubehag. Du kan som tillidsvalgt let komme til at føle dig fanget som en lus mellem to negle. En tillidsvalgt kan f.eks. komme ud for at være med til, sammen med ledelsen, at sanktionere en ansat for at have udøvet seksuel chikane mod en kollega. Hvis nu den kollega, der er anklaget for at have seksuelt chikaneret, er en vellidt person blandt sine kollegaer, kan man hurtigt blive upopulær og føle sig uvelkommen. Især hvis sanktionerne mod krænkeren opfattes som uretfærdige af kollegaerne, kan man opleve sig udfordret i sin rolle som tillidsvalgt. Der kan også være svære dilemmaer forbundet med en situation, hvor både krænker og krænkede er fra samme fagforening. I disse situationer er det især vigtigt med en ledelse og en fagforening, der bakker dig op som tillidsvalgt. Det kan være med coaching, vejledning og formel støtte. Bed selv om hjælp, hvis presset bliver stort og situationen ubehagelig, det er helt OK.

FOREBYG SEKSUEL CHIKANE VED AT TALE OM GRÆNSER OG ARBEJDSKULTUR

At forebygge seksuel chikane og sikre, at det ikke forekommer på din arbejdsplads, er ikke en nem opgave. Seksuel chikane på arbejdspladsen er et problem, der kun kan blive løst, hvis viljen er der, og hvis man som arbejdsplads er villig til at sætte ind på mange forskellige områder. Det er både vigtigt at have en detaljeret personalepolitik om emnet, at drøfte hvad seksuel chikane er og ikke mindst at lære at tale om grænser og arbejdspladskultur sammen med sine kollegaer. Seksuel chikane er et emne, der er fyldt med skam, skyld, magt og køn – det er et tabuiseret emne, der bare er rigtig svært at tale om. Derfor er man nødt til at øve sig og at springe ud i det, så man kan få taget hul på emnet.

Hvis du gerne vil vide mere og blive endnu klogere på seksuel chikane, så kan du finde mere viden på nettet. Se bagerst.

Seksuel chikane er tabubelagt. Mange tør derfor ikke henvende sig om chikane. Arbejdspladsen skal derfor skabe rum for, at der kan tales fortroligt om tabuer. Derfor giver det mening, at skabe en trykthed omkring dig selv som tillidsvalgt.



ANDRE PJECER/VIDEN OM SEKSUEL CHIKANE:

- ”Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane”, Lavet i et samarbejde mellem LO, DA, FTF, KL, Akademikerne, Danske Regioner, m.fl., fra 2015.
- Guide til håndtering af seksuel chikane fra borgere. https://www.youtube.com/watch?v=TU_CYzdSIWg&feature=youtu.be.
- FOA. Retningslinier mod seksuel chikane. <https://www.foa.dk/forbund/temaer/p-aa/sexchikane/retningslinjer-om-sexchikane>
- ”Når alting bliver til sex på arbejdspladsen” 3F, fra 2015.
- ”Vejledning til faglige – sager om seksuel chikane” 3F, 2015.
- ”Seksuel chikane inden for Privat Service, Hotel og Restauration” udarbejdet af Analyse Danmark for 3F, fra 2015.
- ”Sådan tackler du sexchikane” HK.
- ”Sådan hjælper du et HK-medlem udsat for sexchikane”. HK.
- <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2018/01/29/seksuelle-kraenkelser-blandt-hkprivats-medlemmer>
- Serviceforbundet. <https://www.serviceforbundet.dk/NyhederFagblad/2016/2016-03-08%20-%20Seksuel%20chikane%20er%20ikke%20fair.aspx>
- Dansk Sygeplejeråd. Råd om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. <https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/hvis-du-er-amir/leder-i>

På FIU-ligestillings hjemmeside har vi samlet materiale om seksuel chikane, som du kan finde elektronisk. Du kan finde det hele inde på www.fiu-ligestilling.dk. Gå ind på hjemmesiden og søg på ”Seksuel chikane”, så kommer materialet frem.

ØVRIGE KILDER:

- www.arbejdsmiljoviden.dk, Videnscenter for Arbejdsmiljø, ”Hvilke konsekvenser kan seksuel chikane have?”
- Bog. Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin Seksuel chikane på arbejdspladsen – faglige politiske og retlige spor, Aalborg Universitet, 2017.
- Artikel. ”Forebyggelse af seksuel chikane – et ledelsesansvar” af Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin i bladet HR-chefen, februar 2018.



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

Tekst: Sabine Thulesen, Susanne Fast Jensen.

Layout: andresen design.

Tryk. 200 stk på eget trykkeri.

Kan downloades på www.FIU-ligestilling.dk. i netudgave.

1. ”Seksuel chikane på arbejdspladsen – faglige, politiske og retlige spor” af Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin, 2017, side 39-40.
2. Seksuel chikane på arbejdspladsen – faglige, politiske og retlige spor” af Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin, 2017, side 11, 75-89, 172.
3. Seksuel chikane på arbejdspladsen – faglige, politiske og retlige spor” af Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin, 2017, side 63-64
4. ”Forebyggelse af seksuel chikane – et ledelsesansvar” af Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin i bladet HR-chefen, feb. 2018

