

Rapport om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i Danmark

- en del af det europæiske ASTRAPI*-projekt -

*ASTRAPI er et europæisk projekt, påbegyndt i 2019, som har til formål at udvikle nye strategier, træningsmetoder og redskaber til forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen.

FORORD

Denne rapport er udført i oktober og november 2021, af Sabine Thulesen med sparring af Susanne Fast Jensen, med henblik på at gøre status på seksuel chikane på det danske arbejdsmarked. Data og viden er indsamlet under ASTRAPI-projektet, især siden efteråret 2020, af Susanne Fast Jensen.

I rapporten opsummeres lovgivning og regler, erfaringer og gode eksempler på personalepolitikker, og andre forebyggende og håndterende indsatser, beskrives, og derudover præsenteres en række anbefalinger til nye tiltag.

Rapporten er en "landerapport" udført af FIU-ligestilling i ASTRAPI-projektet, hvor fem andre EU lande også deltager: Bulgarien, Grækenland, Cypern, Spanien og Belgien. De i alt seks landerapporters indhold analyseres med henblik på at formulere en række fælles anbefalinger til forebyggelse af seksuel chikane. Det kan være anbefalinger, de enkelte lande kan bruge, og/eller det kan være anbefalinger til EU-kommissionen.

Der har det sidste år været megen debat og vidensindsamling i Danmark om seksuel chikane på arbejdsmarkedet. I skrivende stund pågår 3-partsforhandlinger med henblik på at finde nye løsninger, herunder ny lovgivning til forebyggelse. Der er medtaget, hvad det tidsmæssigt er muligt fra regeringens såkaldte 14 punkts plan.

Rapporten findes på dansk og engelsk. Den kan downloades på www.FIU-ligestilling.dk og <https://astrapi-project.eu/>

FIU-ligestillingspartnerskabet.
1.12.21.

Indholdsfortegnelse

METODE	4
DEL 1: OVERBLIK – LOVGIVNING OG STATUS I DANMARK	6
<i>Den danske lovgivning i skrivende stund</i>	6
<i>Vidensopsamling: Status i Danmark, november 2021</i>	8
<i>Seksuel chikane og det kønsopdelte arbejdsmarked: Ny svensk forskning</i>	17
DEL 2: ERFARINGER OG GODE EKSEMPLER	20
<i>Erfaringer fra spørgeskemaundersøgelse</i>	20
<i>Erfaringer fra fokusgruppeinterviews</i>	34
<i>To cases: Dansk Metal og 3F. Interviews om erfaringer og "good practice"</i>	43
<i>Case 1: Dansk Metal</i>	45
<i>Case 2: 3F – fagligt, fælles forbund</i>	67
<i>Erfaringer indsamlet af 3F (en del af FIU-ligestilling-partnerskabet)</i>	80
DEL 3: OPSAMLING OG ANBEFALINGER	82
<i>Opsamling, analyse og konklusion</i>	82
<i>Anbefalinger til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdsmarkedet</i>	86
KILDER	89
BILAG	90

METODE

Formålet med denne rapport er tredelt:

1. At præsentere aktuel viden om og gøre status på seksuel chikane på det danske arbejdsmarked i dag (del 1)
2. At indsamle erfaringer og gode eksempler på forebyggede og håndterende initiativer på arbejdsmarkedet (del 2)
3. Ud fra en analyse af ovenstående, at formulere anbefalinger til fremtidige tiltag (del 3).

Målet er at indsamle så forskelligartede erfaringer og ideer som muligt fra hvert land, så de seks ASTRAPI landes rapporter kan sammenlignes og hvert lands tilgange og indsatser kan læses op imod hinanden.

I denne rapport er dette blevet imødekommet ved at indsamle empiri fra forskellige aktører og via forskellige metoder.

Spørgeskemaundersøgelse

Til denne rapport er der indsamlet empiri via en spørgeskemaundersøgelse, som 197 tillidsvalgte fra danske arbejdspladser fra FH-området (fagforeninger der er medlem af FH) har svaret på. Disse blev spurgt ind til: Hvilken branche de arbejdede i, kønsfordelingen på deres arbejdsplads, hvilke forebyggende og håndterende tiltag, der er på deres arbejdsplads samt deres erfaringer med og holdninger til disse.

Fokusgruppeinterviews

Der er derudover også blevet afholdt tre fokusgruppeinterviews, hvor tre netværk, bestående af tillidsrepræsentanter, er blevet bedt om at dele deres tanker om, hvad de oplever er de største barrierer for at få et arbejdsmarked uden seksuel chikane og – i forlængelse heraf – hvilke løsninger de mener er nødvendige for at nå dette mål. Der er, jævnfør kravene for rapporten, lagt vægt på mangfoldighed i disse tre grupper, både på tværs af køn, etnisk baggrund, religion, geografi, seksuel orientering og alder.

Individuelle interviews om to cases: 3F og Dansk Metal

Som det sidste er også Dansk Metal og 3F's interne indsatser for at forebygge og håndtere seksuel chikane i deres organisation, blevet beskrevet og analyseret. Disse to cases giver både et indblik i Dansk Metal og 3F's erfaringer og "good practices" på organisationsplan. Denne viden om Dansk Metal og 3F er indsamlet via individuelle interviews med to nøglepersoner, hvor der er spurgt ind til organisationernes politikker, interne retningslinjer, forebyggende initiativer og hverdagen i organisationen. Hvad de forskellige forebyggende initiativer indeholder, baggrunden for og erfaringer med deres implementering og tanker om styrker og svagheder ved hver del af deres indsats, er blevet afdækket.

Andet materiale

Ud over disse tre empiriindsamlinger, er denne dertil rapport skrevet med udgangspunkt i undersøgelser og forskningsartikler – og med udgangspunkt i de dokumenter og den viden om seksuel chikane, som er blevet indsamlet i forbindelse med de pågående trepartsforhandlinger.

Til slut har FIU-ligestilling, i forbindelse med deltagelsen i ASTRAPI-projektet, gennemført to spørgeskemaundersøgelser omhandlende seksuel chikane – én i 2020, hvor 3F's ca. 1400 ud af i alt ca. 4200 arbejdsmiljørepræsentanter, blev spurgt ind til deres erfaringer med forskellige former for uønsket seksuel opmærksom på deres arbejdsplads, samt en undersøgelse i 2021, hvor Dansk Metals medlemmer blev spurgt ind til deres egne oplevelse med forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed. I sidstnævnte undersøgelse svarede 1087 medlemmer.

DEL 1: OVERBLIK – LOVGIVNING OG STATUS I DANMARK

Den danske lovgivning i skrivende stund

Ligebehandlingsloven

Definition

Ifølge Ligebehandlingsloven er seksuel chikane ulovligt, fordi seksuel chikane er forskelsbehandling som sker på baggrund af køn. Ifølge Ligebehandlingsloven er der tale om seksuel chikane:

”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.”¹

Loven skelner mellem formål og virkning, hvilket betyder, at hvis noget *opleves* krænkende så er det per definition seksuel chikane – også selvom krænkeren ikke havde til hensigt at krænke. Derudover understreges oven også, at seksuel chikane både kan være verbal (sprog, ord, kommentarer osv.), ikkeverbal (at blive stirret på, vist pornografiske billeder osv.) og fysisk (berøringer).

Hvad dækker lovgivningen over?

Ligebehandlingsloven er i spil, hvis en arbejdsgiver f.eks. udsætter en ansat for seksuel chikane og på den måde forskelsbehandler den ansatte pga. den ansattes køn. Loven regulerer på den måde om udgangspunkt relationen mellem arbejdsgiver og ansat.

Derudover siger Ligebehandlingsloven også, at det er arbejdsgiverens pligt ”i rimeligt omfang” at ”stillet et chikanefrit miljø til rådighed”, hvilket betyder, at arbejdsgiveren har et ansvar for at den kultur og det miljø, der er på en arbejdsplads, ikke er seksuel chikanerende. Men formuleringen ”i rimeligt omfang” gør, at det er en vurderingssag, hvornår en arbejdsgiver har gjort nok for at forhindre at ansatte udsættes for seksuel chikane – både fra

¹ Ligebehandlingslovens § 1, stk. 6

arbejdsgiver selv og fra andre. Det er domstolene, der afgør, om arbejdsgiver har gjort nok.

Ændringer af Ligebehandlingsloven, 1. januar 2019

Den 1. januar 2019 trådte to skærper af Ligebehandlingsloven i kraft. Dette skete bl.a. efter, at fagbevægelsen havde arbejdet for at få tre ændringer indført – to af dem blev vedtaget. Disse er:

- **Tonen på arbejdspladsen.**

Fra den 1. januar 2019 og frem kan seksuel chikane ikke længere undskyldes med, at der er en bramfri eller "løs" tone på en arbejdsplads. Kommentarer om en ansats krop, uvedkommende invitationer, visning af pornografisk materiale og lignende, har altså tidligere kunnet blive forklaret med, at det "bare" var en del af kulturen på den gældende arbejdsplads – underforstået, at det måtte den enkelte finde sig i eller forvente af arbejdspladsen. Men den nye tilføjelse understreger nu, at der ikke er nogle undskyldninger for at have en krænkende kultur – ingen skal opleve sig krænket på arbejdspladsen.

- **Godtgørelse.**

Derudover blev det også besluttet at godtgørelsen – altså den sum penge, som én der får medhold i en sag om seksuel chikane kan få udbetalt – skulle øges. Fra at godtgørelsesniveauet havde været ca. 25.000 kroner siden 1980'erne, blev det nu øget med ca. 1/3 til ca. 33.000 kroner. Det er planen, at forhøjelsen af godtgørelsesniveauet skal evalueres i 2021.

Den lovændring, som fagbevægelsen ikke kom igennem med tilbage i 2019, handlede om arbejdsgiverens *indirekte objektive ansvar*. Dvs. at arbejdsgiveren skulle kunne dokumentere, at de har iværksat initiativer for at forhindre seksuel chikane. Denne tilføjelse ville gøre det endnu tydeligere, at det entydigt er arbejdsgivers ansvar at forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen, og at kunne dokumentere, at dette forebyggende arbejde er blevet gjort. Arbejdsgivers ansvar er i skrivende stund, november 2021, til forhandling mellem arbejdsmarkedspartnerne.

Arbejdsmiljøloven

Formålet med loven

Arbejdsmiljøloven er sat i verden for at forebygge at ansatte kommer til skade

eller bliver syge, når de er på arbejde. Forebyggelse er altså hovedfokus i denne lov.

I Arbejdsmiljøloven står der, at det er arbejdsgiver, der har ansvaret for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Loven dækker både over, hvis en ansat bliver krænket af en anden ansat eller af arbejdsgiver², eller hvis f.eks. en borger, kunde eller klient udsætter en ansat for seksuel chikane³.

Ifølge denne lov skal arbejdsgiveren føre tilsyn med, at arbejdet udføres forsvarligt, og det betyder bl.a. at der ikke sker seksuel chikane.

Hvis Arbejdstilsynet – f.eks. igennem den årlige, lovpligtige APV-undersøgelse – finder ud af, at der er seksuel chikane på en arbejdsplads, så kan Arbejdstilsynet enten komme med vejledning til virksomheden om, hvordan krænkelserne kommer til livs, eller også kan Arbejdstilsynet give virksomheden besked om enten straks eller inden for en bestemt dato, at løse problemet. Arbejdstilsynet kan også rejse en straffesag mod arbejdsgiver, som kan føre til bøde. Dette sker dog sjældent i sager om seksuel chikane.

Arbejdsgivers ansvar

Ifølge Arbejdsmiljøloven har arbejdsgiver det, der kaldes et *modificeret objektivt ansvar*, hvilket betyder, at arbejdsgiver kan blive straffet, hvis en ansat overtræder Arbejdsmiljøloven ved uagtsomt at udsætte en anden ansat for seksuel chikane på arbejdspladsen. Men en arbejdsgiver, der har opfyldt alle sine pligter i forhold til, hvad Arbejdsmiljøloven siger, arbejdsgiver skal gøre for at forebygge sygdom eller skade – herunder seksuel chikane – så kan arbejdsgiver ikke straffes, når én ansat udsætter en anden ansat for seksuel chikane.

Vidensopsamling: Status i Danmark, november 2021

Trepartsforhandlinger om seksuel chikane

I forbindelse med de pågående trepartsforhandlinger om seksuel chikane, som bl.a. 3F, Dansk Metal og Dansk Sygeplejeråd fra FIU-ligestillingspartnerskabet

² § 22 om psykisk arbejdsmiljø

³ § 26 om arbejdsrelateret vold

har deltaget i, har Beskæftigelsesministeriet indsamlet ny og aktuel viden om seksuel chikane fra arbejdsmarkedets parter, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE) og andre relevante aktører. Dette materiale er udgangspunktet for følgende afsnit, hvor der gives en status på seksuel chikane i Danmark anno 2021.

Hvor mange udsættes for seksuel chikane?

De nyeste, danske tal, der giver indblik i, hvor mange der svarer "ja" til spørgsmålet "Har du været udsat for seksuel chikane de seneste 12 måneder?", kommer fra NFA's undersøgelse fra 2018⁴ og VIVE's undersøgelse fra 2020⁵. De viste, at:

- **2,8%** af 7.989 lønmodtagere svarede, at de har været udsat for seksuel chikane de seneste 12 måneder (VIVE)
- **3,8%** af 36.597 lønmodtagere svarede, at de har været udsat for seksuel chikane de seneste 12 måneder (NFA)

Disse tal giver først og fremmest et indblik i, hvor mange der har oplevelser, som de selv vil kalde for seksuel chikane. Tallene giver ikke nødvendigvis det fulde billede af, hvor mange der reelt udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed og krænkelser.

Betydningen af et direkte og indirekte sprog

Det er vigtigt at være skarp på, præcis hvad VIVE og NFA's tal viser, fordi ny forskning tyder på, at måden, der spørges på i undersøgelser, påvirker, hvor mange der svarer "ja". Det vil sige, at når der bliver spurgt ind på en **direkte** måde med spørgsmålet: "Har du været udsat for **seksuel chikane** de seneste 12 måneder?", sådan som det er tilfældet i NFA og VIVE's undersøgelser, så vil færre svare "ja", end hvis der blev spurgt mere **indirekte** ind til konkrete erfaringer, f.eks.: "Har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed – f.eks. berøringer, "vittigheder" eller kommentarer med seksuelle undertoner?". Formuleres spørgsmålet på denne indirekte måde, vil man få en højere andel, der svarer "ja".

⁴ NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark*, 2018

⁵ VIVE, *En undersøgelse af omfanget af krænkende handlinger og konflikter på det dansk arbejdsmarked*, 2020

Derfor er det vigtigt at skelne mellem, om en undersøgelse, jævnfør sin spørgesfacon, giver indblik i:

- 1) Hvor mange der har oplevelser, de selv – tør, har lyst til, er tilpas med – at give mærkatet "seksuel chikane" *eller*
- 2) Hvor mange der reelt har oplevet seksuel opmærksomhed, som var uønsket og derfor krænkende.

Hvorfor denne forskel?

Grundene til, at resultatet ændres alt efter, om man spørger ind på den direkte eller den indirekte måde, kan være mange. En årsag kan være, at nogle – *selvom* de har erfaringer med seksuel chikane – ikke bryder sig om at tænke på eller forstå sig selv som et "offer for seksuel chikane". Fordi seksuel chikane er så svært og tabubelagt et emne, er det et ord, mange ikke bryder sig om at identificere sig med.

Forskellen kan også bunde i, at der ikke er en stor nok forståelse i samfundet som helhed omkring, hvilke former for opførsel "seksuel chikane" egentlig dækker over. Det kan betyde, at nogle ikke giver seksuelt chikanerende situationer mærkatet "seksuel chikane", fordi de er i tvivl om, om det, de har oplevet, lever op til kriterierne for, hvornår noget er seksuel chikane.

Manglende viden om, hvad "seksuel chikane" dækker over

Erfaringer fra arbejdstagerorganisationer og Arbejdstilsynets hotline om krænkende handlinger, kan understøtte denne sidste forklaring. Arbejdstilsynet har til Beskæftigelsesministeriet beskrevet, hvordan størstedelen, der ringer ind til deres hotline om seksuel chikane, henvender sig, fordi de er i tvivl om, hvorvidt en episode, de har været udsat for, er seksuel chikane. Derudover har arbejdstagerorganisationer også beskrevet overfor Beskæftigelsesministeriet, at deres medlemmer ofte tager kontakt til deres forbund for at få bekræftet, at det, de har oplevet, ikke er i orden og er seksuel chikane.

Der er tilsyneladende to udfordringer:

- 1) at mange er i tvivl om, hvorvidt det, de har oplevet, overhovedet er seksuel chikane
- 2) at en andel af dem, der bliver udsat for seksuel chikane – af endnu ukendte årsager – ikke kategoriserer denne oplevelse som seksuel

chikane. Derfor gør den nuværende **direkte** måde at spørge på det svært at vide, hvor mange der egentlig bliver krænket.

Der er ikke nogen national dansk undersøgelse, hvor der spørges ind til seksuel chikane på en mere konkret måde, og hvor selve ordet "seksuel chikane" ikke indgår i spørgsmålet.

Antal sager om seksuel chikane

I forbindelse med trepartsforhandlingerne om seksuel chikane har arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer givet Beskæftigelsesministeriet indblik i, hvor mange sager om seksuel chikane, som de har kendskab til, de har haft siden **1. januar 2019**, hvor Ligebehandlingsloven senest blev ændret (se side 7).

- **101 sager:** Antallet af sager, som arbejdsgiverorganisationerne svarede, at de kendte til om seksuel chikane.
- **38 sager:** Antallet af sager, som arbejdstagerorganisationerne svarede, at de kendte til om seksuel chikane.

Nogle arbejdstagerorganisationer understreger over for Beskæftigelsesministeriet, at der uden tvivl er mange sager om seksuel chikane, men at mange, der har været udsat for seksuel chikane, vælger ikke at gå videre med sagen. Derudover er der også sager i organisationernes lokalafdelinger, som Forbundshuset ikke kender til.

Antal sager: 3F spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)

For at få et indblik i, hvor mange 3F arbejdspladser, der har haft en sag om seksuel chikane, spurgte 3F i 2020 deres ca. 4200 AMR'er – hvoraf ca. 1400 svarede – hvorvidt, der har været en sag om seksuel chikane på deres arbejdsplads.

Her svarede **11%** af AMR'erne, at der har været en sag om seksuel chikane på deres arbejdsplads.

Derfor giver antallet af sager ikke et indblik i, hvor mange der bliver udsat for seksuel chikane – men i stedet, hvor mange der vælger at gå videre med deres oplevelse og gøre en sag ud af det.

Arbejdstagerorganisationer: Barrierer for at føre sag

Ifølge nogle arbejdstagerorganisationer er nogle af barriererne for, at flere ønsker at føre en sag, at seksuel chikane i nogle faggrupper bliver set som et arbejdsvilkår, de bare må acceptere. Dette er en myte, der eksisterer nogle steder på det danske arbejdsmarked, som skal aflives, så alle er klar over, at seksuel chikane ikke er i orden, og at der er hjælp at hente.

Derudover melder arbejdstagerorganisationer også, at personer, udsat for seksuel chikane, ikke ønsker at føre sag på grund af bekymringer over, hvad det kunne gøre ved deres omdømme og muligheder for at få job i fremtiden. De psykiske konsekvenser og den belastning, det er at have været udsat for seksuel chikane, kan også være en årsag til at nogle ikke ønsker at føre en sag.

Både arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer fortæller til Beskæftigelsesministeriet, at de sager, der ender med at blive håndteret, i de fleste tilfælde løses ved, at der indgås forlig, eller ved at der lokalt på arbejdspladsen, hvor den seksuelle chikane er foregået, bliver fundet en løsning.

Sager om seksuel chikane som årsag til en erhvervssygdom

Fordi det kan føre til psykisk sygdom og mentale helbredsproblemer at være udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen, kan sager som sendes ind til Erhvervssygdomsudvalget, også give et indblik i omfanget af sager. Antallet af sager, der er blevet meldt ind til Erhvervssygdomsrådet, hvor "seksuel chikane" er blevet angivet som årsag til sygdom er:

- 19 sager i 2020
- 29 sager i 2019
- 14 sager i 2018
- 42 sager i 2017
- 30 sager i 2016

Hvad står Erhvervssygdomsudvalget for?

Udvalget håndterer sager om personer, der er blevet syge i forbindelse med deres arbejde. En af årsagerne til sygdom kan være seksuel chikane.

Kun en andel af de indmeldte sager, som angiver "seksuel chikane" som årsag til sygdom, har fået medhold.

Hvem krænker og hvem bliver krænket?

De 2,8% der i VIVE's undersøgelse (2020) svarer "ja" til at have været udsat for seksuel chikane de seneste 12 måneder, angiver også, hvem der har krænket dem. Af de 2,8% svarer:

- 50,2% at krænkeren var en **kollega**
- 36,8% at krænkeren var en **kunde, klient, patient, studerende, pårørende** eller lignende
- 24% at krænkeren var en **leder**
- 4,2% at krænkeren var en **underordnet**

Samme billede giver arbejdsgiverorganisationerne overfor Beskæftigelsesministeriet. Ud af de i alt 101 sager, arbejdsgiverorganisationerne kender til og har givet Beskæftigelsesministeriet indblik i, er det i:

- 58 ud af de 101 sager en **kollega/medarbejder**, der var krænkeren
- 40 ud af de 101 sager en **leder**, der var krænkeren

Fra NFA's undersøgelse (2018) fremgår det i hvilke brancher, der forekommer mest seksuel chikane:

- 11% af dem, der arbejder inden for **døgninstitutioner og hjemmepleje** svarer, at de har været udsat for seksuel chikane
- 10,5% af dem, der arbejder inden for **hotel og camping** svarer, at de har været udsat for seksuel chikane
- 8% af dem, der arbejder inden for **restaurant og bar** svarer, at de har været udsat for seksuel chikane
- 7,5% af dem, der arbejder inden for **hospitalsvæsenet** svarer, at de har været udsat for seksuel chikane
- 4,5% af dem der arbejder i **butikker** svarer, at de har været udsat for seksuel chikane

Derudover viser NFA's undersøgelse (2018) også, at flere offentligt ansatte – sammenlignet med privatansatte – udsættes for seksuel chikane.

- 4,6% af **offentligt ansatte** svarer, at de har været udsat for seksuel chikane
- 2,9% af **privatansatte** svarer, at de har været udsat for seksuel chikane

Hvilke former for seksuel chikane er mest udbredt?

Der findes ikke nationale undersøgelser, som afdækker, hvilke former for seksuel chikane – kommentarer, "vittigheder", berøringer, uønskede invitationer, visning af pornografisk materiale og osv. – der er mest udbredt på arbejdsmarkedet.

Men 3F's spørgeskemaundersøgelse fra 2020, hvor ca. 1400 af 3F's i alt ca. 4200 arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) blev spurgt ind til deres kendskab til forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed, kan give nogle indikationer på, hvilke former for seksuel chikane, der er mest udbredt.

Undersøgelsen viste overordnet, at de former for seksuel chikane, som er mest vanskelig at sætte klare retningslinjer for – f.eks. seksuel chikane, som er "pakket ind" som humor – er det, der er mest udbredt. Spurgt ind til: "Oplever du en gang imellem en humor med seksuelle undertoner, du tror at nogle kolleger ikke bryder dig om?" svarede hele 40% af de kvindelige og 34% af mandlige AMR'er "ja".

Grænsen mellem hvornår noget er chikanøst, og hvornår noget er sjovt, kan i nogle situationer være svære at klargøre og blive enige om. Noget én person synes er sjovt, kan en anden synes er krænkende. Og derudover er det også en velkendt forklaring, at humor "bare er for sjov" og derfor – underforstået – ikke er krænkende. Dette er naturligvis en myte, som også er vigtig at få aflivet for at vi kan få et arbejdsmarked fri for seksuel chikane.

Hvem udsættes for – og lægger mærke til – seksuel chikane?

Det er velafdækket, at risikoen for at blive udsat for seksuel chikane hænger sammen med tre faktorer: køn, alder og magt. Det vil sige, at f.eks. en ung kvinde med ingen magt i en virksomhed vil være i højere risiko end de fleste

andre i forhold til at blive udsat for seksuel chikane – og at LGBT+ personer generelt er mere udsatte.

Ud over at kvinder – sammen med LGBT+ personer – er mest udsatte for seksuel chikane, så kunne noget tyde på, at kvinder også lægger mærke til mere seksuel chikane omkring sig.

Dette viser 3F's spørgeskemaundersøgelse af 1400 AMR'er. I ni ud af 10 spørgsmål, der med **indirekte** formuleringer spurgte ind til, om AMR'erne havde oplevet, at nogle på deres arbejdsplads blev udsat for forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed, svarede flere kvindelige end mandlige AMR'er "ja". Særligt i tre spørgsmål var der en stor forskel på, hvad de mandlige og kvindelige AMR'er svarede, de havde oplevet/været vidne til på deres arbejdsplads. De tre spørgsmål handlede om:

- uønskede berøringer (9% mandlige og 18% kvindelige AMR'er svarede "ja" til, at de selv eller deres kolleger havde oplevet dette)
- reaktioner, invitationer eller andet, som nogen på arbejdspladsen fandt upassende (6% mandlige og 13% kvindelige AMR'er svarede "ja" til, at de selv eller deres kolleger havde oplevet dette)
- upassende tilnærmelser (fysisk eller elektronisk), der var krænkende eller ubehagelige (8% mandlige og 18% kvindelige AMR'er svarede "ja" til, at de selv eller deres kolleger havde oplevet dette)

Det er ikke til at sige, om denne forskel fortæller, at kvindelige AMR'er lægger mere mærke til seksuelt chikanerende opførsel (måske fordi de selv har været udsat for seksuel chikane), at der er mere seksuel chikane på arbejdspladser med kvindelige AMR'er, eller om medarbejdere er mere trygge ved at betro sig til en kvindelig AMR – eller noget helt fjerde. Men det er en interessant forskel.

Hvordan afdækkes og håndteres seksuel chikane?

Afdækning af seksuel chikane

Arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer er enige om, at den årlige, lovpligtige APV-undersøgelse og trivselsmålinger i høj grad er det, der giver arbejdspladserne et indblik i, om der er et problem med seksuel chikane. Derudover bliver dialog- og temamøder, afdelingsmøder, ledelsesmøder, 1:1 møder

og whistleblowerordninger også brugt til at afdække, om og i hvilken grad seksuel chikane er en udfordring.

Arbejdstagerorganisationer understreger, at det er helt afgørende, at der på arbejdspladser er en kultur, hvor de ansatte oplever, at det er trygt at gøre opmærksom på problemer som f.eks. seksuel chikane, og hvor de ansatte har tillid til, at de vil få hjælp, hvis de fortæller om et problem. Hvis der ikke er sådan en kultur, er der lille sandsynlighed for, at nogen tør fortælle om oplevelser med seksuel chikane.

Håndtering af seksuel chikane

Det er forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvor og hvordan en sag om seksuel chikane bliver håndteret, og der kan ikke gives noget klart eller entydigt svar på, hvordan seksuel chikane håndteres lokalt ude på arbejdspladserne.

Der er ingen nationale eller andre krav til, at arbejdspladser skal have nedskrevet i en politik om, hvordan seksuel chikane håndteres. Men man ved, at det er vigtigt, at alle virksomheder har nogle klare retningslinjer for hvert skridt i processen fra en krænkelse, fortæller om sine oplevelser og hele vejen til en løsning. Hvem der har ansvar for hvilke dele af denne proces, er vigtigt at beskrive detaljeret.

Sanktioner

Arbejdsgiverorganisationer opgiver, at der i størstedelen af de 101 sager, der har været siden 1. januar 2019, har været sanktioner så som: skriftlige eller mundtlige advarsler, samtaler, bortvisning, opsigelse, afskedigelse, fratrædelsesaftaler, påtale, tjenstlig samtale og forflyttelse. Der er dog ingen tal over præcis hvilke sanktioner, der tages i brug.

Tavsheds klausuler

Der er i Danmark ikke nogen forskning eller klare tal, der kan give et præcist billede af brugen, indholdet eller konsekvenserne af tavsheds klausuler, og der er heller ikke nogen lovgivning på området. Dog kan tavsheds klausuler i bestemte tilfælde omstødes ved lov, men der er ingen decideret lovgivning om, hvornår tavsheds klausuler må bruges, hvad de må indeholde osv.

Seksuel chikane og det kønsopdelte arbejdsmarked: Ny svensk forskning

I marts 2020 udkom ny forskning fra Sverige⁶, der peger på en sammenhæng, man længe har haft mistanke om, men ikke har haft klare beviser for. Selvom tallene, som denne forskningsartikel bygger på, er svenske, så er der god grund til at tro, at samme tendenser kunne gøre sig gældende i Danmark. Sverige og Danmark ligner hinanden, og begge lande har arbejdsmarkeder, som i høj grad er – og længe har været – kønsopdelte. Tallene, forskningen bygger på, er repræsentativ for Sverige.

Denne forskningsartikel præsenterer flere interessante forhold ved seksuel chikane på det svenske arbejdsmarked, bl.a. om:

1. Kønsfordelingens betydning

Kvinder er i større risiko for at blive udsat for seksuel chikane på arbejdspladser, hvor der er en blandet kønsfordeling og på arbejdspladser, der er mandsdomineret. Det er ikke overraskende, at kvinder generelt er mere udsatte for krænkelse. Men det overraskende er, at mænd, som arbejder i kvindedominerede fag, måske endda har en endnu større risiko for at blive udsat for seksuel chikane, end kvinder på kønsblandede eller mandsdominerende arbejdspladser. Der er altså tilsyneladende et stort problem med seksuel chikane overfor mænd på kvindedominerede arbejdspladser⁷. Derudover viser forskningen, at andelen af kvinder, der udsættes for seksuel chikane på en arbejdsplads, stiger i takt med andelen af mænd på arbejdspladsen. Jo flere mænd, jo mere seksuel chikane overfor de kvindelige ansatte⁸.

2. Højt og lavt betalte arbejdspladser

Den svenske forskning viser også, at kvinder er i højere risiko for at blive udsat for seksuel chikane på højtbetalte arbejdspladser, og at mænd er i øget risiko på lavt betalte arbejdspladser.

3. Indirekte og direkte sprog

Sandsynligheden for, at en ansat – f.eks. i en trivselsundersøgelse – svarer "ja" til det direkte spørgsmål "Har du været udsat for seksuel

⁶ Olle Folke, Uppsala Universitet og Johanna Rickne, Stockholm Universitet, "Sexual harassment and gender equality in the labor market" (2020)

⁷ Folke og Rickne, 2020: 8

⁸ Folke og Rickne, 2020: 3

chikane?” er større, når en person har været udsat for mere alvorlige former for seksuel chikane, når det er sket flere gange, eller når krænkeren er en leder⁹. Ligesom det er beskrevet tidligere i denne rapport (se side 9-10), så understøtter denne forskning også tanken om, at den direkte spørgeform ikke giver et reelt billede af, hvor meget seksuel chikane der reelt er på en arbejdsplads¹⁰. Spørger man ind på den direkte måde, får man ikke at vide, hvor mange der reelt har været udsat for seksuel opmærksomhed, de ikke ønskede – men i stedet hvor mange, der kobler deres seksuel grænseoverskridende oplevelser sammen med begrebet ”seksuel chikane”.

Sammenhængen mellem seksuel chikane, det kønsopdelte arbejdsmarked og uligeløn

Den svenske forsknings hovedpointe er, at der er en særlig sammenhæng mellem seksuel chikane, det kønsopdelte arbejdsmarked og ligeløn¹¹. Det vil sige, at alle tre forhold forstærker hinanden og gør ligestilling ekstra komplekst at opnå på arbejdsmarkedet.

Forklaringen på denne sammenhæng er, at kvinder og mænd, der bidrager til at opløse det kønsopdelte arbejdsmarked – som f.eks. kvinder, der arbejder på mandsdominerede arbejdspladser – oplever langt mere seksuel chikane, sammenlignet med hvis de befandt sig på en arbejdsplads, hvor de ikke var en kønnet minoritet. Men fordi seksuel chikane er et hårdt arbejdsvilkår, vælger mange af disse kvinder og mænd, som er i kønnet undertal på deres arbejdsplads, at sige op for i stedet at få et job, hvor de ikke er i undertal og derfor ikke vil blive udsat for seksuel chikane i samme grad.

Kvinder og mænd, der faktisk kunne bidrage til at opløse det kønsopdelte arbejdsmarked ved at indgå på arbejdspladser, hvor de i kraft af deres køn er i undertal, bliver – på grund af den høje forekomst af seksuel chikane på disse arbejdspladser – derfor både afholdt fra at *indtræde* på disse arbejdspladser og afholdt fra at *blive* på disse arbejdspladser¹². Mænd, der oplever seksuel chikane på en kvindedomineret arbejdsplads, vil endda være ekstra motiveret for at søge væk fra denne arbejdsplads, fordi kvindedominerede jobs statistisk set både er jobs med mindre status og lavere løn. Derfor er det meget lidt, der skulle motivere en mand til at blive på en kvindedomineret arbejdsplads, hvis

⁹ Folke og Rickne, 2020: 12

¹⁰ Ibid. 6

¹¹ Ibid. 33

¹² Ibid. 2

han bliver udsat for seksuel chikane. For kvinder, derimod, er der ofte et økonomisk incitament til at blive på en mandsdomineret arbejdsplads, selvom de her vil blive udsat for mere seksuel chikane, fordi lønnen er højere, end på kvindedominerede eller kønsblandede arbejdspladser¹³.

På den måde bidrager seksuel chikane til at fastholde et kønsopdelt arbejdsmarked, som så igen bidrager til at fastholde et arbejdsmarked, hvor uligeløn er et stort problem – og hvor kvinder i Danmark både bliver betalt mindre for samme arbejde, og hvor traditionelle "kvindejobs" ses som af mindre værdi end traditionelle "mandejobs".

Årsagen til højere risiko for seksuel chikane på kønsopdelte arbejdspladser

Forklaringen på, hvorfor kvinder på mandsdominerede arbejdspladser eller mænd på kvindedominerede arbejdspladser er i særligt stor risiko for at blive udsat for seksuel chikane er, ifølge denne svenske forskning, at disse ansatte udfordrer arbejdspladsens normer og kultur. Det betyder, at seksuel chikane bliver en del af et forsøg på at genetablere arbejdspladsens normer – og et forsøg på for nogle at beskytte deres egen kønsidentitet, som kan opleves truet, når f.eks. en kvinde indgår på en mandsdomineret arbejdsplads¹⁴.

¹³ Ibid. 9

¹⁴ Ibid. 8

DEL 2: ERFARINGER OG GODE EKSEMPLER

Erfaringer fra spørgeskemaundersøgelse

Metode og formål

For at få et indblik i tillidsvalgtes tanker om og erfaringer med deres arbejdsplads' måde at tilgå seksuel chikane, blev der den 7.11.21 sendt en spørgeskemaundersøgelse ud til tillidsvalgte, der tidligere har deltaget på FIU-ligestillings kurser. Respondenterne er således tillidsvalgte, der i en eller anden grad er eller har været interesseret eller engageret i ligestillingsspørgsmål.

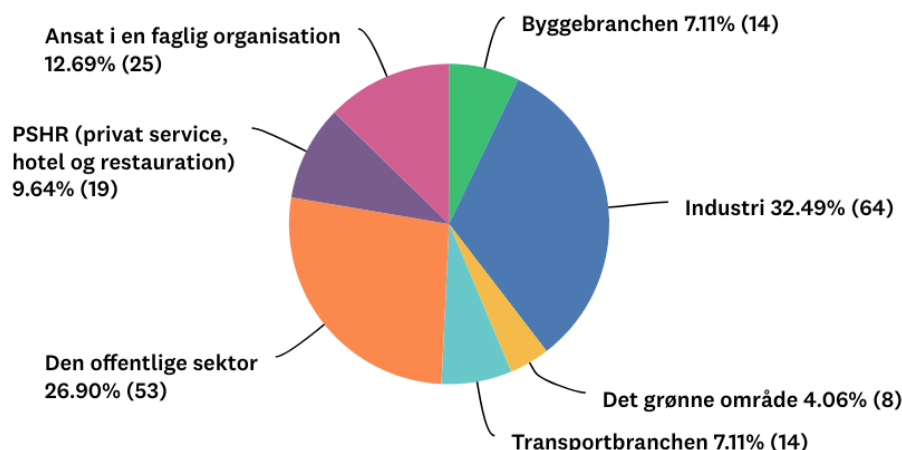
Respondenterne fik fem hverdage til at svare spørgeskemaets ni spørgsmål, og 197 tidligere kursister/tillidsvalgte svarede.

Resultater

Branche og arbejdspladsens kønsfordeling

Hvilken branche arbejder du indenfor?

Answered: 197 Skipped: 0

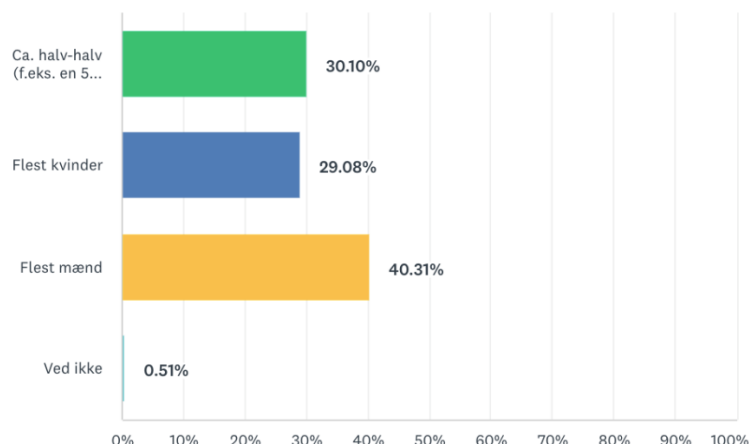


Størstedelen af respondenterne svarer, at de arbejder inden for industri (32,4%) – en mandsdomineret branche – eller den offentlige sektor (26,9%), som er kvindedomineret. Men som spørgsmål 2 nedenfor viser, så arbejder respondenterne overvejende på arbejdspladser, hvor der er flest mænd. Kun ca. 1/3 af respondenterne svarer, at der på deres arbejdspladser er en ca. 50/50

kønsfordeling. Ca. 2/3 svarer, at der enten er flest mænd eller kvinder på deres arbejdsplads.

Hvad er kønsfordelingen på din arbejdsplads?

Answered: 196 Skipped: 1



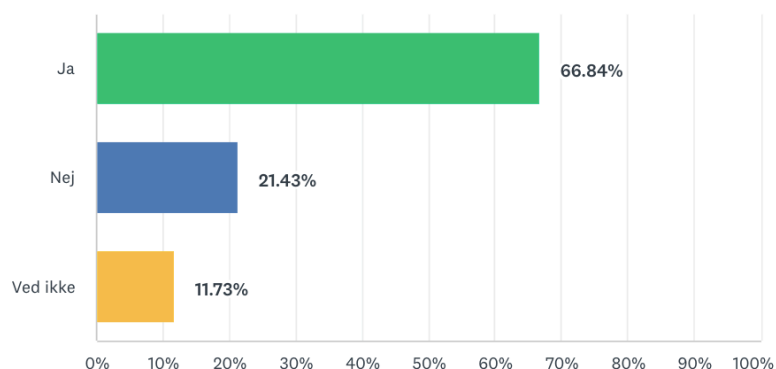
Denne spørgeskemaundersøgelse giver derfor særligt et indblik i, hvad medarbejdere på kønsopdelte arbejdspladser har af holdninger til deres arbejdsplads potentielle forebyggende og håndterende indsatser – arbejdspladser, hvor der ifølge svensk forskning (se side 17-19) statistisk set er højere forekomster af seksuel chikane.

Andel arbejdspladser med politikker – og graden af tilfredshed hermed

At have en politik om seksuel chikane er vigtigt og fundamentalt skridt for at kunne både håndtere, men også forebygge, seksuel chikane. Derfor blev respondenterne spurgt ind til, om deres virksomhed har en politik på området:

Er der en politik på din arbejdsplads, hvor seksuel chikane indgår?

Answered: 196 Skipped: 1

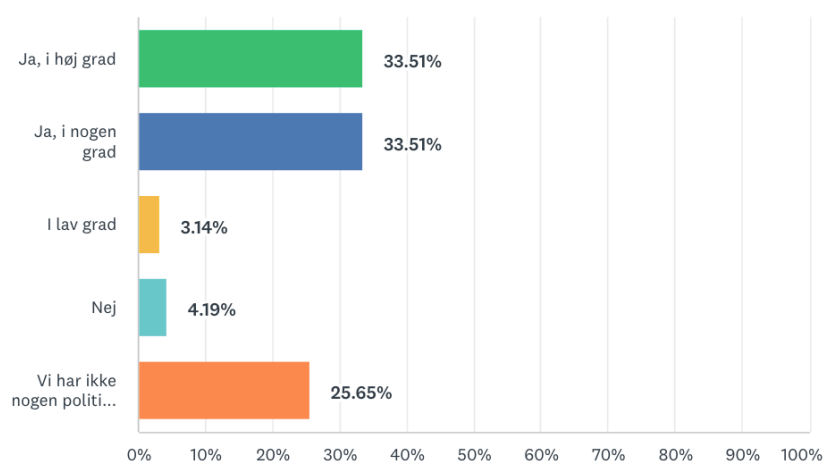


Ca. 2/3 af respondenterne svarer, at der på deres arbejdsplads er en politik, hvor seksuel chikane indgår, hvilket er positivt. Det er dog ikke uden betydning, at ca. 1/3 enten ikke har – eller ikke ved, om de har – en politik på området. En politik er et vigtigt startpunkt for enhver arbejdsplads, der ønsker at skabe og sikre en arbejdsplads fri for seksuel chikane.

Spurgt ind til, om respondenterne er tilfredse med deres arbejdsplads' politik – hvis de altså har en politik – svarer flertallet positivt.

Hvis der er en politik på din arbejdsplads, hvor seksuel chikane indgår: Er du tilfreds med politikken?

Answered: 191 Skipped: 6



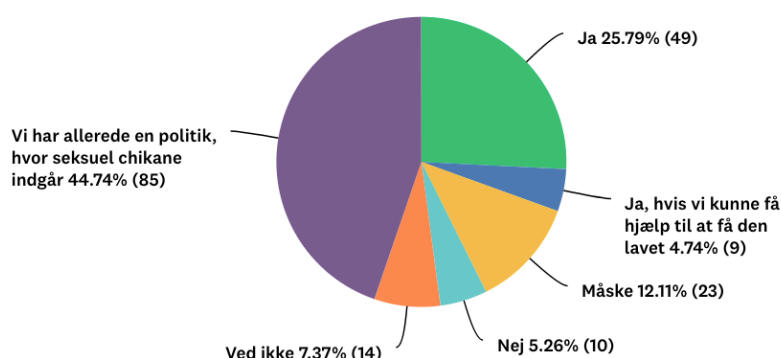
Af de ca. 2/3 respondenter, der svarer, at der er en politik på deres arbejdsplads, hvor seksuel chikane indgår, er der iblandt disse generelt tilfredshed med politikken. Ca. 1/3 af alle respondenter har altså en politik, som de "i høj grad" er tilfredse med, og yderligere 1/3 af alle respondenter har en politik de "i nogen grad" er tilfredse med. Kun ca. 7% af dem, der har en politik svarer, at de enten "i lav grad" eller ikke er tilfredse med deres arbejdsplads politik på området.

Opbakning til at få en politik om seksuel chikane

Dem der tidligere svarede, at deres arbejdsplads ikke havde en politik på området, blev bedt om at vurdere, om de mente, der ville være opbakning til at få en politik.

Hvis der ikke er en politik på din arbejdsplads, hvor seksuel chikane indgår: Tror du, der ville være opbakning til at få en politik om seksuel chikane på din arbejdsplads?

Answered: 190 Skipped: 7



Her har kun ca. 44% svaret, at de allerede har en politik, selvom ca. 68 % i de to ovenstående spørgsmål svarede, at de havde en politik. Hvad årsagen skyldes er ikke til at sige.

Men ser man bort fra denne usikkerhed i svarene, så er det positivt, at størstedelen svarer, at de tror, der ville være opbakning til at få en politik – og ca. 12%, at de tror, der måske ville være opbakning på deres arbejdsplads. Kun ca. 5% svarer, at de ikke tror der ville være opbakning. Dette kan muligvis fortælle noget om, at der ude på de danske arbejdspladser – også de kønsopdelte – overvejende er en positiv indstilling overfor at have en politik om seksuel chikane. Kun få – 4,7% - svarede, at der ville være opbakning, hvis arbejdspladsen kunne få hjælp til at udarbejde en politik. Derfor virker barrieren for at få en politik *ikke* til at være, at det virker svært, uoverskueligt eller andet at skulle udarbejde den.

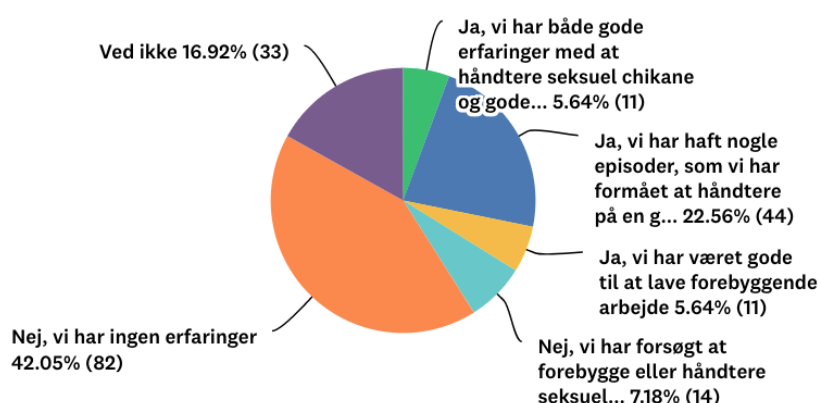
Med så relativt positive svar er ville det således være interessant fremover at dykke ned i, hvad der skulle til for at disse virksomheder får en politik, hvor seksuel chikane indgår.

Erfaringer med at forebygge og håndtere seksuel chikane

For at få en fornemmelse af, om seksuel chikane er noget, respondenternes arbejdspladser er vant til at arbejde med – og om de har haft succes med deres tiltag – blev der spurgt ind til følgende:

Har I på din arbejdsplads nogle gode erfaringer med at håndtere eller forebygge seksuel chikane?

Answered: 195 Skipped: 2



42%, tæt på halvdelen, svarer, at de ingen erfaringer har med at hverken forebygge eller håndtere seksuel chikane på deres arbejdsplads. Det er en stor andel, som tilsyneladende ikke har nogen erfaring med at arbejde med emnet, hverken i forhold til at håndtere en sag eller at indføre forebyggende initiativer. Seksuel chikane er tilsyneladende ikke et emne som arbejdspladserne er vant til at arbejde med. Svaret kunne også indikere, at mange arbejdspladser aldrig har haft en sag om seksuel chikane – sandsynligvis ikke, fordi det ikke eksisterer, men fordi emnet ikke tales om, hvorfor ingen tør stå frem med eventuelle oplevelser.

Dog svarer samlet set 1/3 af alle respondenter, at de i et eller andet omfang har gode erfaringer: ca. 1/4 af alle respondenterne svarer, at de har haft episoder med seksuel chikane, som de på arbejdspladsen har formået at håndtere på en god måde; 5,6 % mener, de på arbejdspladsen har været gode til lave forebyggende arbejde og yderligere 5,6% svarer, at de på deres arbejdsplads både har gode erfaringer med at håndtere og forebygge seksuel chikane.

7,18% svarer, at der på arbejdspladsen har været forsøg på at håndtere eller forebygge seksuel chikane, men at det ikke er gået så godt.

Svarene her tyder på, at selvom ca. 2/3 svarer, at der er en politik på området – hvilket både kan bidrage til at håndtere og forebygge seksuel chikane – så er det kun en mindre andel af respondenterne, 1/3, der oplever, at de på deres arbejdsplads har gode erfaringer med enten at håndtere eller forebygge seksuel chikane. Det kunne tyde på, at det endnu ikke er et område, flertallet af arbejdspladserne har mange erfaringer med at gå engageret ind i – ud over at indføre en politik, hvilket naturligvis også er vigtigt, men en indsats, der ikke kan stå alene.

Beskrivelse af gode erfaringer

For at få beskrivelser af "good practices" fra respondenterne, blev de bedt om at beskrive deres gode erfaringer med at håndtere eller forebygge seksuel chikane. Både for at få en fornemmelse af, hvordan "god håndtering og forebyggelse" forstås ude på arbejdspladserne, og for at kunne få inspiration til, hvordan dette arbejde kan gribes an.

Hvis I på din arbejdsplads har gode erfaringer med at håndtere eller forebygge seksuel chikane: Beskriv disse erfaringer, og hvad der virkede godt i jeres måde at håndtere og/eller forebygge seksuel chikane på?

57 respondenter svarede på spørgsmålet, hvor de blev bedt om at beskrive, hvad deres gode forebyggende og håndterende arbejde bestod af. Dette tal stemmer fint overens med det samlede antal respondenter, der i det forgående spørgsmål svarede, at de på deres arbejdsplads havde gode erfaringer med forebyggelse (11), håndtering (44) eller begge dele (11) – i alt 66 respondenter.

Flere tiltag på én gang

Flere, som nedenstående, svarer, at deres arbejde for at forebygge og håndtere seksuel chikane både består i mere formelle tiltag såsom infomøder og konsekvenser for medarbejdere, der krænker, men også mere uformelle samtaler om og italesættelser af, at krænkende opførsel ikke hører hjemme i virksomheden. Tre respondenter skriver følgende:

"Ved chikane indkaldes begge parter til samtale. Alt afhængig af situationen kan der gives advarsler, i værste fald bortvisninger. Alt afhængig af situationen informeres alle medarbejdere om chikanen,

hvis det kan gøres uden at de involverede kan blive genkendt. Vi informerer flere gange om året om, at vi ikke accepterer chikane på virksomheden."

"Eftersom præcis dette emne eller blot krænkelser er oppe og toppe i erhvervslivet, er det en rigtig god ide at have virksomhedens politik oppe på afdelingsmøde, således medarbejder ved, hvordan de skal forholde sig. Ligeledes er det en god ide at holde et info møde omkring arbejdsmiljø og give medarbejder en forståelse/definition af, hvad betyder mobning/krænkelser, gerne med eksempler til at sætte i perspektiv."

"Vi bruger tid på at italesætte hvorfor chikane (både seksuel og generel chikane) ikke er acceptabelt. Vores Samarbejdsudvalg samt Arbejdsmiljøudvalg har sammen med ledelsen arbejdet med problematikken, samt udpeget en ligestillingsansvarlig, der også bruger tid på forebyggelse af seksuel chikane"

De tillidsvalgte svar kan give et indblik i, hvad der for dem ligger i at have "gode erfaringer" med at forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen – hvad for noget arbejde, tilgange og indsatser, der for dem har ledt til succes med forebyggelse og håndtering.

Overordnet kan de resterende respondenters svar inddeles i fire kategorier: Uformelle forebyggende initiativer (italesættelse af kulturen i det daglige), Formelle kulturskabende tiltag med fokus på dialog (kurser, møder), Fokus på konsekvenser for krænkede og en stærk ledelse og Politikker, retningslinjer og lignende. Ikke alle svarene, men størstedelen, er tager med i det følgende:

1. Uformelle forebyggende initiativer (italesættelse af kulturen i det daglige)

Flere beskriver, at de fokuserer på at sikre en løbende samtale om og fokus på emnet. Det er positivt, idet alle ansatte vil blive mindet om, hvilken opførsel, der forventes af dem, og at der er hjælp at hente, hvis man oplever sig krænket.

"Skabe et trygt miljø, hvor det er okay at gå til sin chef eller kollega og fortælle om seksuel chikane. Dette uden at man bliver udstillet eller gjort til grin. Chefen er så den, der tager samtaler med den,

der bliver seksuelt chikaneret og med den der seksuelt chikanerer. (Jeg er ansat på et hospital, så der kommer chikanen ofte også fra patienter og pårørende, som giver en anden situation i forhold til sanktioner)."

"Jeg ved, at vi har en politik om, hvad der skal gøres hvis der sker seksuel chikane. Men jeg synes, at der er god opmærksomhed, og at vi løbende drøfter politikken omkring forebyggelse seksuel chikane, og det er rigtig godt, at der løbende bliver snakket om det, for det alene, at der er fokus på det, tror jeg har en god forebyggende effekt."

"Mest oplevelse af chikane fra gæsterne. Vi taler om det, men er ikke kommet så langt, at vi har aftaler"

"Alene dét, at der jævnligt kommer fokus på emnet, samt på virksomhedens holdning og politiker, gør at arbejdsmiljøet forbedres og giver tryghed. Afholder vel i sidste ende også en del fra overhovedet at begynde at chikanere, da der er ansættelsesmæssige konsekvenser forbundet med at udøve seksuel chikane. Vi har en whistleblower ordning, og nøglepersoner med fokus på arbejdsmiljøet i samarbejde med de tillidsvalgte."

"Dialog om hvor vores grænser går"

"Tale åbent om, at det ikke tolereres i de teams, vi nu arbejder i."

"Vi italesætter konkrete situationer, og det er med til at forebygge at chikanen eskalerer"

Bare det at have en samtale om seksuel chikane – at emnet overhovedet italesættes – kan have en stor, positiv effekt i forhold til både at afholde nogen fra at krænke og i forhold til at krænkede ved, at der er hjælp at hente. Italesættelse er en vigtig del af det at skabe en kultur fri for seksuel chikane.

2. Formelle kulturskabende tiltag med fokus på dialog (kurser, møder)

Derudover skriver flere, at de har holdt møder, hvor den dialogiske tilgang er blevet brugt forebyggende, f.eks. "Over Stregen" spillet (se side 49)

"Vi har sammen med arbejdsgiverorganisationen udviklet et dialog-redskab "Den fælles tone". Dette har vi spillet på arbejdspladsen, og det gav gode drøftelser. Find det her: www.forsikringsforbundet.dk/indhold/dialogspil-s%C3%A6tter-fokus-p%C3%A5-u%C3%B8nsket-seksuel-opm%C3%A6rksomhed"

"Jeg er i en fagforening og kommer fra hotel og restaurationsområdet. I afdelingen har vi, på Industriens og offentligt område, haft et par sager, der omhandlede seksuel chikane. Der er i afdelingen fokus på, hvordan vi kan afhjælpe, at der sker episoder ude på arbejdspladserne. Vi skal have en kursusdag for de tillidsvalgte i 2022 i afdelingen"

"Spiller Over Stregen om sexismen"

"Vi har haft seksuel chikane på i vores LMU'er og lavet et spil med dilemmaer"

"Vi har haft god brug af dialogspillet fra FIU-Ligestilling"

"Der er lavet en politik som er "offentligt" kendt. Endvidere har der været afholdt kurser og workshops, ligesom flere TR'er har været inviteret til at medvirke i debatten i medierne"

"Vi har i vores sekretariater spillet "Over Stregen", som omhandler at kende kollegaernes grænser i forhold til krænkende adfærd/seksuel chikane. Vi tager også ud til vores afdelinger og gør det samme for dem som kollegaer i afdelingerne"

3. Fokus på konsekvenser for krænkede og en stærk ledelse

Når det handler om god erfaring med at håndtere seksuel chikane, fremhæver flere, at det er vigtigt, at der bliver reageret på henvendelser og at ledelsen tager dem seriøst og går forrest i forhold til at sikre, at den krænkende situation stoppes.

"Der er 0 tolerance på virksomheden så de chikanerende er blevet afskediget"

"Ledelsen tog hånd om det og den krænkende blev bedt om at finde andre græsgange"

"der reageres straks. der bliver gjort opmærksom på det. der bliver indkaldt til møde med alle partner. der har været givet advarsler men også en enkelt som er blevet opsagt i vores trivselsundersøgelse spørges der også ind til om omgangstonen er OK"

"Politikken blev overholdt. Krænkeren blev afskediget, og episoden blev behandlet sammen med de tillidsvalgte. Det blev taget meget seriøst af ledelsen"

"De pågældende blev indkaldt til samtale med ledelsen."

"Er AMR. Har haft mulighed for uddannelse omkring krænkelser, herunder seksuelle. Direktøren har skrevet i en mail til alle medarbejder, at hvis der er noget, så kan man gå til personaleleder, TR, AMR eller direktøren selv"

"Den pågældende medarbejder blev fyret på stedet efter at han havde chikaneret to kvindelige kollegaer"

"Lederne blev involveret. Det endte med en fyring"

"Ledelse der hurtigt tager hånd om tingene"

4. Politikker, retningslinjer og lignende

Som en sidste ting fremhæver respondenterne også, at deres politikker, code of conduct eller whistleblowerordning spiller en vigtig rolle i forhold til at håndtere og forebygge seksuel chikane.

"Da det blev opdaget, at der foregik seksuel chikane på min arbejdsplads, blev vores politikker taget op og redigeret, så de var mere tidssvarende. De der var blevet udsat for chikane, var til samtale, og de, der havde gjort det, blev opsagt."

"Sagen gik i sig selv, da personen ikke ville have, at der blev gjort noget. Personen ville have, at vi var oplyst om det. Efter episoden for en del år siden fik vi en politik nedskrevet"

"Vi har ingen sager og ingen politik men politikken er undervejs. Det er en proces på et lille år, som inddrager hele arbejdspladsen for at skabe ejerskab"

"Vi har fuldt setup inkl. wisselblower linje. Desværre viser undersøgelser at kun 6% indberetter hændelser"

"Vi har en fantastisk code of conduct. Som alle ansatte skal skrive under på"

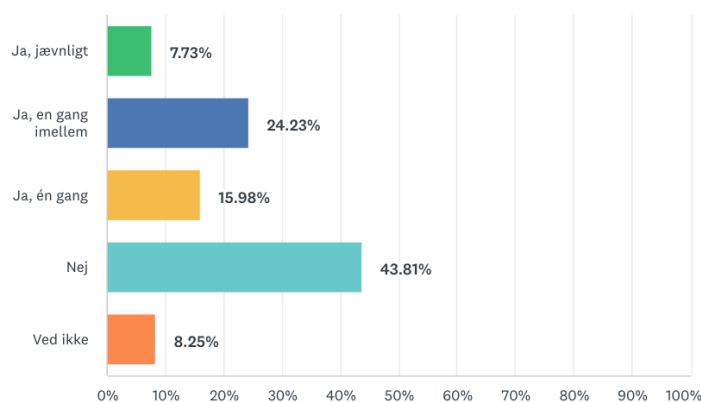
"Virksomhedens politik på området debatteres. Nyansatte får politikken på tryk ved ansættelse"

Facilitering af samtaler om grænser, humor, sprog og lignende

Man ved, at det kan være en effektiv forebyggelsesindsats at facilitere samtaler på en arbejdsplads omkring emner så som grænser, humor, arbejdspladskultur, sprog og lignende. Samtaler, der mere direkte omhandler seksuel chikane, er også vigtige at have, men samtaler om disse andre emner er både nemmere at have, fordi de er mindre tabubelagte og dermed udfordrende, og derudover er de også en vigtig forudsætning for at kunne tale åbent om krænkelse og seksuel chikane. Derfor blev respondenterne spurgt om følgende:

Har I på din arbejdsplads haft møder, uddannelse, kurser, fyraftensmøder eller andet, hvor I har talt om emner som grænser, humor, sprog eller lignende emner, som understøtter en god arbejdspladskultur uden seksuel chikane?

Answered: 194 Skipped: 3



Hele 43,8% svarer "Nej" til dette spørgsmål. Om det er fordi, man ude på arbejdspladserne ikke forbinder samtaler disse emner med forebyggelse af seksuel chikane – og derfor ikke har fokus på den slags initiativer – er ikke til at vide. Eller måske der ikke er den rette viden om, hvordan sådan en samtale faciliteres på en god måde. Under alle omstændigheder viser disse svar, at en stor del af disse arbejdspladser ikke gør brug af et vigtigt og effektivt forebyggelsesinitiativ.

15,9% svarer, at de én gang har afholdt sådan et møde, 24,2%, at de en gang imellem afholder den slags møder og kun 7,7% svarer, at de jævnligt afholder møder eller lignende om den disse emner.

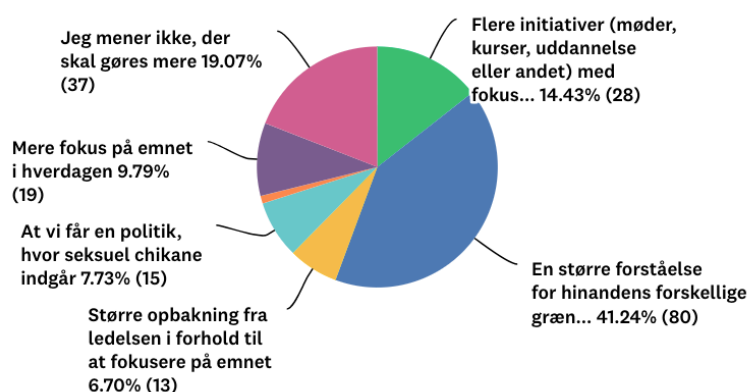
Her ligger der således et stort uudnyttet potentiale for forebyggelse. Det er vanskeligt at forestille sig, at en arbejdsplads kan blive fri for seksuel chikane uden, at der faciliteres trygge og vel-rammesatte dialoger mellem ansatte om emner som grænser, sprog, humor, kultur, normer og lignende har været implementeret.

Forbedringspotentiale

For at få indblik i, hvad de ansatte ude på arbejdspladserne mener, der skal til for at seksuel chikane kan blive forebygget og håndteret bedre, blev respondenterne spurgt ind til deres tanker om dette:

Hvad mener du, der skal til, for at seksuel chikane bliver håndteret og forebygget bedre på din arbejdsplads?

Answered: 194 Skipped: 3



- En større forståelse for hinandens forskellige grænser og oplevelser
- Flere initiativer (møder, kurser, uddannelse eller andet) med fokus på seksuel chikane

Det er øjenfaldende, at hele 41% af respondenterne mener, at det, der skal til for at seksuel chikane bliver håndteret og forebygget bedre på deres arbejdsplads, er en større forståelse for hinandens forskellige grænser og oplevelser. Det er altså en *forståelse*, som en stor del mener, mangler – og dette stemmer godt overens med, at meget få i de tidligere spørgsmål svarede, at de havde facilitere samtaler om grænser, humor, sprog og lignende. En større forståelse skabes kun ved at indgå i dialog, og ved at en virksomheds ansatte taler sammen.

Næst flest, 14,4%, mener, at flere initiativer (møder, kurser, uddannelse eller andet) med fokus på seksuel chikane er det forslag ud af de seks, der skal til for at seksuel chikane bliver forebygget og håndteret bedre på deres arbejdsplads.

Dog mener næsten 1/5, at der ikke bør gøres mere for at håndtere eller forebygge seksuel chikane, hvilket er et relativt højt tal. Om dette tal bunder i at disse respondenter mener, at der bliver gjort meget på deres arbejdsplads i forvejen, eller at de ikke mener, at der slet ikke er et problem med seksuel chikane på deres arbejdsplads – og der derfor ikke bør gøres noget for at forhindre eller håndtere det – er ikke til at sige. Men det tyder på, at der blandt nogle, muligvis stadig er en manglende forståelse for problemets omfang og for, hvad det kræver af engagement og vedvarende initiativer at skabe en arbejdsplads uden seksuel chikane.

I 3F's undersøgelse fra 2020, hvor 1400 AMR'er blev spurgt ind til seksuel chikane, blev de stillet et lignende spørgsmål, nemlig: "Mener du, at der på din arbejdsplads gøres tilstrækkeligt for at fjerne/begrænse seksuel chikane?", og her var der en større andel – sammenlignet med denne, mindre undersøgelse – som var tilfredse med deres arbejdsplads indsats, og som derfor ikke mente, at der burde gøres mere. I undersøgelsen fra 2020 svarede:

- 58% "ja" til at de mente, deres arbejdsplads gjorde tilstrækkeligt for at fjerne/begrænse seksuel chikane
- Kun 13% svarede "nej" til at de mente, deres arbejdsplads gjorde tilstrækkeligt for at fjerne/begrænse seksuel chikane
- De resterende 29% svarede "ved ikke"

Svarene fra denne undersøgelse understøtter yderligere, at der stadig er et behov for at skabe en forståelse for, hvorfor det er vigtigt at arbejde aktivt for at forebygge og håndtere seksuel chikane. Det skal bemærkes, at respondenterne i både nærværende spørgeskemaundersøgelse og undersøgelsen fra 2020, er tillidsvalgte som i kraft af deres rolle, må forventes at have en større forståelse for den slags arbejde, end andre ansatte. Derfor kan man godt forestille sig, at der blandt ikke-tillidsvalgte ville være en endnu mindre forståelse for, at og hvorfor det er vigtigt at have flere både forebyggende og håndterende initiativer på en arbejdsplads.

Erfaringer fra fokusgruppeinterviews

Metode og formål

I fokusgruppeinterviewene blev deltagerne i første del af interviewet spurgt ind til, hvad de mener fungerer som de største barrierer for at få et arbejdsmarked fri for seksuel chikane. Efter dette var blevet etableret, handlede fokusgruppeinterviewets anden og primære del om, hvordan disse udfordringer kunne løses.

Der blev afholdt i alt tre interviews i løbet af oktober 2021 med tre grupper, som allerede kendte hinanden, og som alle havde prøvet at tale om emnet "seksuel chikane" før. Grupperne er etablerede netværk, som mødes jævnligt for at tale om arbejdslivs- og fagforeningsrelevante emner. Der var mellem 6-9 deltagere til hver af de tre fokusgruppeinterviews, som tog imellem 1-1,5 timer.

Deltagerne

For at indsamle så forskellige erfaringer som muligt blev de tre grupper valgt, fordi de tilsammen repræsenterer en mangfoldighed af stemmer på tværs af køn, etnisk baggrund, seksuel orientering, geografisk placering, religion og alder.

Erfaringer fra de tre fokusgruppeinterviews

Fokusgruppernes samtaler om, hvor de mener, de største problemer omkring seksuel chikane findes, og deres forslag til løsninger herpå, hænger naturligvis sammen. Men fokus for dette afsnit er de løsningsforslag, de kom med i løbet af de tre interviews.

Løsning 1: Flere krav til arbejdsgiver/virksomheder – ikke frivillighed

Der var iblandt alle tre fokusgrupper en bred enighed om, at det vil være nødvendigt at stille flere krav fra politisk side til arbejdsgiver og virksomheder, hvis de nuværende udfordringer med seksuel chikane skal kommes til livs. Vigtigheden af, at arbejdsgiver skal tage det overordnede ansvar for at løse udfordringerne med seksuel chikane, blev understreget.

"Jeg synes det er vigtigt, at arbejdsgiver skal have ansvar for at forebygge. Det er jo bedst at forebygge. Et er at håndtere, men det er jo bedre at forebygge."

"Der være nogle klare konsekvenser fra ledelsen, hvis nogle opfører sig skidt, for så retter de andre til. Arbejdsgiver skal tage ansvar."

"Jeg synes, at alle løsninger skal være politisk baseret. Se nu på f.eks. rygepolitikken i dag, som er adfærdsregulerende. Ligesom med rygning, så er det også med seksuel chikane hele adfærden, der skal ændres i befolkningen, og lovgivningen skal følge med. Og det er det eneste, der dur. Forandringen skal komme fra toppen."

Flere deltagere fortalte, at de oplevede, at ledere og arbejdsgivere ofte har en stor berøringsangst overfor at håndtere og arbejde aktivt med at forebygge seksuel chikane, hvilket var en stor barriere – og en af grundene til, at det vil være nødvendigt, at der sættes krav til arbejdsgiver i stedet for at vente på at arbejdsgivere frivilligt begynder at engagere sig i emnet.

"Der er mange ledere, der har voldsom berøringsangst, og det har de jo har haft alle dage, omkring at gå ind i en sag om seksuel chikane. Om vi så taler år 2021 eller år 2000, det er fuldstændig underordnet. Der er lige meget berøringsangst."

"Personalehåndbogen ude på arbejdspladserne er nok ikke skarp nok. Den ville kunne gøre noget, hvis man tør skrive den skarpt nok. Men det handler jo også om berøringsangst igen, for tør lederen at stille sig op og så i spidsen for det?"

En deltager fortalte, at denne berøringsangst f.eks. kunne handle om, at ledelsen er bange for, hvilke konsekvenser det kan have at gå forrest i arbejdet mod seksuel chikane:

"På min gamle arbejdsplads havde vi en kvindelig anlægsgartner-elev, som kørte i en bil sammen med to mænd til og fra arbejde – og det, de fortalte eller talte med hende om i den bil, var bare slet ikke i orden og meget grænseoverskridende. Men i starten sagde hun ikke noget til nogen, og vi andre vidste ikke, hvad der foregik. Så den stakkels pige blev jo bare chikaneret af dem – de sagde nogle frygtelige ting. Og da det så endelig gik op for os, så gik vi op

til ledelsen og sagde: "det her det stopper bare". Men så var der en i ledelsen, der sagde at: "det havde han da godt nok høre om" – men han havde ikke gjort noget som helst ved det. Jeg tror, en af grundene til han ikke havde sagt noget var, at de to, der havde gjort det, var nogle virkelig dominerende typer, som mange så op til og som også var dygtige til deres arbejde. Men de kunne også virkelig kunne piske en stemning op – også imod ledelsen."

Hvis der på denne arbejdsplads havde været krav til arbejdsgiver om at håndtere og forebygge seksuel chikane, ville denne episode måske ikke have hændt – så ville der muligvis have været en forståelse af og et sprog for, at bestemte måder at opføre sig på ikke er okay, og at der er hjælp at hente, hvis en ansat oplever noget grænseoverskridende.

Der var som sagt overordnet enighed om, at der skulle være krav til arbejdsgiver – og at arbejdsgiver skal gå forrest i arbejdet med at håndtere og forebygge seksuel chikane. Men præcis hvilke krav, der skulle være, var der forskellige bud på:

"Der skal være et krav om, at en virksomhed har en politik – og at politikken skal bestå af nogle bestemte punkter. Jeg er ikke fan af, at andre skal udforme politikken for en virksomhed, men at et krav om, at der skal være en politik, som indeholder nogle bestemte punkter."

"Og så skal der også være et krav om, at alle virksomheder skal have en politik – gerne ved lov. Virksomhederne er pålagt så mange andre ting, så hvorfor ikke også det her? For jeg tror ikke det er nok kun at blive ved med at klæde fagbevægelsen på. Der skal noget mere til."

"Vi skal have mere oplysningsarbejde, så seksuel chikane ikke er så tabubelagt et emne. Så nogen skal ud på arbejdspladserne og fortælle lederne, hvad det her drejer sig om. Og så skal lederne være tvunget til at tage imod det, i stedet for at det er et tilbud. For man kan blive tilbudt nok så meget – det kender vi også fra fagbevægelsen – uden at nogen reagerer på det. Så det skal være et påbud. Så krav, ikke valgfrihed."

”Det er godt, når der er nogle krav om, at man på en arbejdsplads skal skabe fora, hvor nogle særlige ting skal drøftes – som f.eks. ligestilling. Og her kunne man godt udpensle nogle emner mere specifikt, f.eks. at en virksomhed skal tage noget som sexisme, ligestilling og minoriteter alvorligt. Og jeg synes de her krav skulle indføres ved lov. Vi har også et direktiv omkring beskyttelse mod chikane, som vi ikke har implementeret i Danmark, fordi de danske politikere siger, at vores Arbejds miljølovgivning er fin nok. Men der er bare rigtig meget fortolkning i vores Arbejds miljølovgivning, for i bund og grund står der bare, at man skal opføre sig ordenligt overfor hinanden – og ikke hvad det så vil sige rent faktisk at opføre sig ordenligt.”

Samlet set mente deltagerne både, at der bør være krav til at virksomheder har en politik, samt krav om mere kulturskabende initiativer som f.eks. oplysningsarbejde og oprettelse af fora, der er skal diskutere seksuel chikane. Og i stedet for, at de krav arbejdsgiver, ifølge deltagerne, burde skulle leve op til, blev præsenteret som en ekstra pligt, så foreslog en deltager, at der kunne indføres et smiley-system eller lignende, så virksomhederne kunne bruge deres engagement til at promovere sig positivt og brande sig:

”Man kan måske også arbejde med et smiley-system med seksuel chikane, f.eks. ligesom man gør andre steder. Så altså noget, der gør det attraktivt for virksomhederne – noget de kunne bruge til at styrke et godt ry.”

Løsning 2: Håndtering af sager – fokus på læring for krænker og tryghed for krænkede.

Især i forbindelse med udarbejdelse af politikker om seksuel chikane, tales der om begrebet ”nultolerance” – og det diskuteres både, om nultolerance er den rigtige vej frem, og hvad begrebet indebærer. Denne diskussion blev også taget op i særligt et af fokusgruppeinterviewene, hvor holdningen var, at man bør passe på med at fokusere (for meget) på nultolerance, hvis nultolerance betyder, at der ikke er fokus på, at ansatte og ledere kan lave fejl og lære af dem, men i stedet bliver opsagt.

”Der er noget om, at dem der bliver krænkede tit bare er interesse-rede i at det skal stoppe – og ikke at straffe vedkommende, der har krænket. Og lige nu kører der jo den her nultolerance debat, hvor

det er lidt ligesom om, at du faktisk ikke kan bestride nogen vigtig post, hvis du har gjort noget som helst tidligere i dit liv. Og det får jo måske nogen til at frygte at stå frem – vi har en sag lige nu, der er blevet behandlet meget forkert – der sagde den krænkede, at personen ikke ville have at krænkeren skulle straffes for det. Det bliver vedkommende så nu, fordi krænkeren selv holdt det hemmeligt og ikke fortalte om det til sit baglang. Men nultolerance snakken synes jeg betyder, at man ikke tolererer det, men at man også godt kan håndtere det, for det er altså mennesker, vi lever i blandt. Men hvis ikke vi får den her snak så kommer der til at være rigtig mange mennesker derude, som kigger på dem, der har fået ødelagt deres liv og siger "det vil jeg ikke være en del af, jeg vil bare gerne have, at det hører op". Så det synes jeg er mindst lige så vigtigt som alle de ting vi kan gøre for at undgå seksuel chikane."

Samtalen om nultolerance og vigtigheden af at gøre plads til, at nogle krænkere kan forbedre sig og lære noget, i stedet for at blive opsagt, hang tæt sammen med deltagernes fokus på, at den krænkede ikke må miste ejerskab over processen, fordi deres oplevelse og holdning var, at ikke alle krænkede ønsker, at krænkeren skal have en (bestemt) straf. Særligt i et fokusgruppeinterview var der generelt et ønske om at nultolerance ikke måtte betyde, at sager om seksuel chikane automatisk skulle udmunde i bestemte konsekvenser – men at den krænkedes tanker om, hvordan en sag skulle håndteres, også skulle medtænkes:

"Det er vigtigt, at folk ikke mister ejerskabet. Så det ikke nødvendigvis handler om at krænkeren skal have en bestemt straf, men at den krænkede ejer det selv – så det ikke forsvinder ud af den krænkedes hænder."

"Tryghed i forhold til håndtering – altså at man er nervøs omkring hvordan en sag om seksuel chikane bliver håndteret – er også vigtig. Så der er nogle trygge procedurer for alle parter. Det kan implementeres ved at man finder en tilgang på en arbejdsplads, som man skriver ind i sin politik, så alle ved hvad der vil ske, hvis der sker krænkelser. F.eks. at hvis der er en krænkelse af en bestemt størrelsesorden, så vil man forsøge med en dialog mellem parterne. F.eks. hvis det handler om en sexistiske kommentar, så vil man først prøve at håndtere det som en samtale, hvor der også er

plads til at folk har mulighed for at lære noget og ændre adfærd, så man ligesom fandt nogle veje, som der var gennemsigtige.”

Løsning 3: Fokus på tillidsskabelse mellem tillidsvalgte og krænkede

Flere fortæller, at en af de store udfordringer, ifølge dem, er, at ansatte ude på arbejdspladserne enten kan være i tvivl om, om det, de har været udsatte for er seksuel chikane – eller også er de lang tid om eller slet ikke tør åbne op omkring deres oplevelser overfor f.eks. deres tillidsvalgte. Derfor fremhævede flere deltagere, at det er vigtigt at fokusere på at skabe tillid.

”Lige nu handler det ikke nødvendigvis om at finde frem til sager om seksuel chikane, men at få folk til at forstå, at de kan komme til os og snakke om deres oplevelser. Altså tryghed. Det er den største udfordring lige nu: Tillid. Og at de skal forstå, at det at de kommer og taler med os i fagbevægelsen om det, betyder ikke at de behøver rejse en sag.”

For at kunne skabe tillid mener denne deltager, at det er vigtigt, at ansatte bliver helt klar over, at de kan komme og tale om ubehagelige oplevelser, uden at det behøver betyde, at de skal sætte en sag i gang. Denne tillidsskabelse hænger derfor, ifølge denne deltager, tæt sammen med ovenstående omkring ejerskab og nultolerance, fordi ansatte skal vide, at nultolerance ikke betyder, at nogen skal fyres så snart en krænkelse åbner op og fortæller om sine oplevelser – eller at den tillidsvalgte eller en leder tager sagen ud af den krænkede hænder og bestemmer, hvad der skal ske uden den krænkedes samtykke.

At opbygge mere tillid mellem f.eks. ansat og tillidsvalgt – hvilket både kunne føre til at flere krænkede kunne få hjælp, samt at flere krænkelser bliver opdaget, talt op og håndteret – kunne allerede påbegyndes, når en ny medarbejder bliver ansat. At gøre det klart fra dag et, at seksuel chikane ikke er i orden, kunne muligvis øge sandsynligheden for, at den ansatte – hvis personen oplever krænkelser i fremtiden – vil turde åbne op om det:

”Man kunne måske gøre noget mere ud af på arbejdspladserne, f.eks. i forbindelse med ansættelser, at der står noget om seksuel chikane et sted. Altså at det tydeliggøres allerede der, at hvis du oplever noget, så er det okay at sige det til nogen – og at der f.eks. er et anonymt sted, man kan henvende sig. Det er vigtigt, at det er et emne, der bliver talt om på arbejdspladsen. For det er jo svært at gøre noget ved det, hvis ikke vedkommende giver sig til kende.”

Løsning 4: Mere viden ud i virksomhederne

Pga. deltagernes egne erfaringer med rollen som tillidsvalgt, havde flere fokus på de udfordringer tillidsvalgte ofte møder ude på arbejdspladserne, når de ønsker at forebygge og håndtere seksuel chikane. Flere pegede på en ubalance mellem det store fokus og den store viden, der er i fagbevægelsen om seksuel chikane, og så den store mangel på samme ude i virksomhederne. Denne ubalance oplevede flere var en barriere for den tillidsvalgtes arbejde og rolle, fordi det kan være hårdt at stå alene om dette arbejde. Derfor udtrykte flere deltagere et ønske om, at der skulle mere viden om seksuel chikane ud i virksomhederne – bl.a. så den tillidsvalgte ikke stod så alene.

”Emnet seksuel chikane skal mere ud på arbejdspladserne, end i fagbevægelsens kursuskatalog. Hvor er det arbejdspladsen kommer ind? For er du en enlig TV ude på arbejdspladsen, så kan det være rigtig svært at slå igennem med det og at komme nogle vegne. Man kommer til at stå alene”.

”Men det kræver også, at man som TR tør stå fast – og at man har en god og ærlig ledelse, der står bag en. Jeg har selv kæmpet med en leder, hvor det gik helt galt. Så det kræver, at man selv har nogle stærke principper. Og så skal man have sine argumenter i orden. Og så er der jo også ledelsen – vi har ledere, der ikke er uddannede, som ingen uddannelse har. De tør ikke gøre noget. Så lederne skal uddannes og skal have fuldstændig styr på, hvad de skal gøre.”

”Så synes jeg også, at fagbevægelsen skal være mere synlige på arbejdspladsen.”

”Os ildsjæle bliver også trætte efterhånden.”

Det var tydeligt i de tre fokusgruppeinterviews, at det kan kræve meget og være hårdt for den tillidsvalgte at arbejde for at forebygge og håndtere seksuel chikane, hvis der ikke er opbakning på arbejdsplads – f.eks. fordi der mangler viden om, hvorfor dette arbejde er vigtigt.

Der var enighed om vigtigheden af tillidsvalgte og ildsjæles rolle i arbejdet for et arbejdsmarked fri for seksuel chikane – men også, at det er vigtigt at forsøge at brede ansvaret for dette arbejde ud på flere end f.eks. en enkelt

tillidsvalgt, hvorfor det er vigtigt også at klæde virksomhederne på med den rette viden.

Løsning 5: Seksuel chikane og ligestilling på TR-uddannelsen

Både fordi de tillidsvalgt i dag har en vigtig rolle i forhold til at skabe forandring ude på de danske arbejdspladser, og fordi det kan være udfordrende at være alene om dette arbejde, fremhævede flere, at tillidsvalgte skal klædes bedre på med viden og værktøjet om seksuel chikane.

"Der mangler uddannelse og oplysning. Man kan være en nok så dygtig tillidsvalgt, men hvis man mangler redskaber, så er seksuel chikane ikke et særlig nemt emne at stå på mål for eller at få sat initiativer i gang om."

"Og det er også en af de ting der mangler, det er de kulturbærende led ude i samfundet – det kan være TR og AMR – de kan heller ikke håndtere det. For hvis ikke de er klædt på, hvordan sker der så nogensinde en forandring?"

"Jeg tænker også, der skal mere fokus på AMR og TR og på at udanne dem"

"Når vi snakker fagbevægelsen, så skal seksuel chikane og ligestilling også med i TR-uddannelsen. Det hjælper jo ikke, at det er én time en tirsdag formiddag. For folk skal jo træne de her ting, og det er en stor ting, der skal udvikles ved folk, så det er noget der skal snakkes om mere end en gang. Så det her med at sikre, at folk får styr på emnet, for hvis folk ikke føler sig sikre i det, så bruger de heller ikke det, de har lært."

Det er en god pointe, at tillidsvalgte højst sandsynligt ikke vil bruge den viden de har om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, hvis ikke det er et område, de føler sig sikre i. Derfor kan der være gode argumenter for, at det bliver en større og mere integreret del af en tillidsvalgts rolle og identitet at kunne håndtere og forebygge seksuel chikane.

En af de måder, tillidsvalgte helt konkret kunne blive klædt på til at håndtere sager om seksuel chikane, kunne være at træne dem i at se, hvornår der eventuelt kunne være seksuel chikane på spil. Fordi seksuel chikane er et tabubelagt emne, er der mange krænkede, der ikke fortæller om deres

oplevelser, og derfor mange sager, der er gemt – f.eks. bag ord som "samarbejdsproblemer":

"Vi er alt for gode til at lukke øjnene, når et medlem kommer ind til os med "samarbejdsproblemer". Vi skal være bedre til at spørge ind til: Hvad handler det her om? Mange arbejdsgivere er vant til, at de bare skrive "samarbejdsproblemer", og så kommer de let uden om det. Og det handler ikke nødvendigvis om, at vi skal gøre mere for at grave sagerne op, men så vi får et større indblik i hvad der det, der sker ude på arbejdspladserne og på den måde prøve at hjælpe dem, det går ud over – at få talt om, hvordan personen kan reagere en anden gang, hvor de kan gå hjælp, og sige til dem, at det ikke er dem, der er noget i vejen med og at det ikke er i orden det, der er sket. Og hvis vi kan være bedre til at hjælpe folk til det – f.eks. til psykologhjælp via deres pensionsordning f.eks. – så vil det betyde meget tror jeg."

Løsning 6: Godtgørelsesniveau og økonomiske konsekvenser

Der var blandt deltagerne overordnet enighed om, at godtgørelsesniveauet for en krænket, der vinder en sag, skal sættes op – og en holdning om, at det også kunne øge virksomheders engagement i det forebyggende og håndterende arbejde, hvis det havde økonomiske konsekvenser, hvis en virksomhed enten ikke lever op til de krav, der skal sikre, at der ikke er seksuel chikane:

"Hvis nu en direktør eller en virksomhed taber en sag, så griner de jo bare, for det er så lille et beløb"

"Man kunne også godt sige, at der kunne være økonomiske konsekvenser for virksomheden, hvis der er seksuel chikane på den – og straffe, så de kan mærke det."

To cases: Dansk Metal og 3F. Interviews om erfaringer og "good practice"

Baggrund: Fagbevægelsens engagement i arbejdet mod seksuel chikane

Dansk Metal og 3F har siden år 2005 været en del af partnerskabet FIU-ligestilling, hvor fem fagforeninger arbejder sammen om at udbyde uddannelse og lave aktiviteter til fagbevægelsens tillidsvalgte med henblik på at skabe mere ligestilling både i og uden for fagbevægelsen. Ligestilling, herunder arbejdet for at skabe et arbejdsmarked fri for seksuel chikane, er en del af både 3F og Dansk Metals virke som fagforeninger.

Da #MeToo bevægelsen i år 2020 rigtig fik fat i Danmark – efter Sofie Linde gav sin nu kendte tale til Zulus Award Show om sine egne oplevelser med seksuel chikane – betød det, at der kom en medvind og et engagement, som aldrig før angående seksuel chikane. Sofie Lindes optræden og alle de afsløringer om seksuel chikanerende brancher, kulturer og arbejdspladser, der sidenhen er kommet for dagens lys, har skabt en større forståelse for, at seksuel chikane er et udbredt problem, som man bliver nødt til at tage alvorligt.

Dette øgede fokus i samfundet førte bl.a. til, at en samlet fagbevægelse – herunder 3F og Dansk Metal – den 23. oktober 2020 gik ud med annonce "Toppen af fagbevægelsen vil gøre endeligt op med seksuel chikane i vores samfund" i landets aviser. Heri gjorde fagbevægelsen sit engagement for at forebygge og håndtere seksuel chikane klart – både ude på de danske arbejdspladser og internt i fagbevægelsen. Annoncen indeholdt således en klar anerkendelse af, at seksuel chikane også findes i fagbevægelsen selv, og at det derfor var tid til at kigge indad.

Fagbevægelsen har i de sidste par år formuleret mindst ni anbefalinger, som giver et indblik i, hvad fagbevægelsen mener, der skal til, før vi i Danmark kan få et arbejdsmarked uden seksuel chikane. Disse er:

1. Det skal tydeliggøres i Ligebehandlingsloven, at arbejdsgiveren har pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, hvornår arbejdsgiveren har levet op til denne pligt og hvilke forholdsregler, der er relevante i den forbindelse. Dvs., at der skal indføres et *indirekte objektivt ansvar* (se side

7).

2. Godtgørelsesniveauet i Ligebehandlingsloven skal hæves til mindst 50.000 kr.
3. Højere godtgørelse i grove sager og præcisering af udmåling af godtgørelse. F.eks. via Erstatningsansvarsloven.
4. Alle større virksomheder skal have en politik om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, en plan for implementering og løbende evaluering.
5. Der skal besluttet mellem regering og arbejdsmarkedets parter et adfærdskodeks for brugen af tavsheds- og anonymiseringsklausuler.
6. Arbejdstilsynet skal igangsætte en række brancherettede initiativer om forebyggelse af seksuel chikane, herunder en vejledningsindsats.
7. Bestyrelserne på Erhvervsskolerne skal sikre, at der på skolerne er en politik, der modvirker sexisme, både i undervisningsrummet og i fritiden.
8. Arbejdstilsynet skal udarbejde en årlig erfaringsopsamling.
9. Arbejdstilsynet skal have øget fokus på seksuel chikane og andre krænkende handlinger i Arbejdstilsynets APV-tjeklister.

Både 3F og Dansk Metal sidder i skrivende stund (november 2021) med i Beskæftigelsesministeriets trepartsforhandlinger om seksuel chikane, hvor arbejdsmarkedets parter forsøger at finde enighed om, hvordan udfordringerne med seksuel chikane kan løses mere effektivt fremover.

Case 1: Dansk Metal

Metode og overblik

Fremgangsmåde for indsamling af viden om Dansk Metals initiativer

For at få et indblik i Dansk Metals initiativer, der omhandler forebyggelse og håndtering af seksuel chikane internt i organisationen, er der den 1.11.21 gennemført et interview med konsulent i Team for Ligestilling og Mangfoldighed, Kristine Esrom Raunkjær, som har været en stor del af både udviklingen og gennemførelsen af flere af Dansk Metals indsatser. De følgende beskrivelser bygger på dette interview samt udlevering af Dansk Metals politik "Seksuel chikane og mobning".

Overblik over Dansk Metals interne initiativer

Af de initiativer, der er beskrevet i det følgende, er nogle allerede gennemført, mens andre endnu ikke er opstartet. Dansk Metals initiativer om seksuel chikane tæller:

- Initiativ 1: Politikken "Seksuel chikane og mobning"
- Initiativ 2: Interne forebyggende workshops i alle Dansk Metals teams
- Initiativ 3: Kurser i Dansk Metals lokale afdelinger
- Initiativ 4: Spørgeskemaundersøgelse om trivsel, herunder seksuel chikane, blandt organisationens ansatte
- Initiativ 5: Spørgeskemaundersøgelse om seksuel chikane blandt medlemmer
- Initiativ 6: Forebyggelse af seksuel chikane i autobranschen og "best practice" afdelinger
- Initiativ 7: Ligestilling som en del af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanters grunduddannelse

Disse initiativers baggrund og indhold, samt de erfaringer, der er indsamlet fra dem, vil blive beskrevet i dette afsnit.

Initiativ 1: Dansk Metals politik "Seksuel chikane og mobning"

Baggrund

For Dansk Metal betød deres opbakning til og arbejde for få skærperne af

Ligebehandlingsloven, indført den 1. januar 2019, at de også ønskede at kigge på deres egen, interne håndtering og forebyggelse af seksuel chikane:

”Fordi vi var med til at stille krav eksternt ud til arbejdspladserne, så mente vi, at vi også selv skulle leve op til kravene, ligegyldigt om lovændringerne gik igennem eller ikke. Så politikken var et led i, at vi selv levede op til arbejdsgiveransvaret. Dansk Metals formand [Claus Jensen] besluttede, at både politikken, men også den forebyggende indsats, der har fyldt meget de seneste par år, skulle laves.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Seksuel chikane blev skrevet ind i den politik, som Dansk Metal allerede havde om mobning, så politikken dækkede begge emner. Tilføjes af seksuel chikane skete ved en revidering, der blev lavet i juni 2019, hvilket vil sige, at Dansk Metal har haft en politik om seksuel chikane i ca. 2,5 år.

Indhold

Som en del af arbejdet med denne rapport, har vi fået adgang til at læse Dansk Metals politik om mobning og seksuel chikane, og de følgende beskrivelser bygger således herpå.

Politikken, som fylder ca. 2 sider, definerer både ”mobning” og ”seksuel chikane” – seksuel chikane defineres som i Ligebehandlingsloven (se side 6).

Hovedfokus i politikken er:

1. Ansvar.

At placere det overordnede ansvar for at sikre et arbejdsmiljø uden seksuel chikane hos ledelsen. Det understreges, at ledelsen har pligt til at reagere på hændelser, men også, at kolleger har et medansvar. Det betyder, at det forventes at vidner enten siger fra over for den seksuelle chikane, eller at de informerer ledere eller andre om hændelsen. Det nævnes ikke i politikken, at den chikanerede selv har ansvar for at sige fra, og på den måde holdes fokus på, at det er ledelsen og kollektivet – og ikke den individuelle krænkede – der har ansvaret for at stoppe seksuel chikane.

2. **Procedure for håndtering.**

Derudover er proceduren for, hvordan seksuel chikane vil blive håndteret, skridt for skridt, også beskrevet detaljeret i Dansk Metals politik. Det beskrives, hvordan en sag kan rejses, samt hvad de involverede kan forvente, der vil blive igangsat af møder, tiltag osv., når en sag er blevet indberettet. På måde undgår de involverede at blive overrasket over, hvad der vil ske, hvilket kan betyde, at situationen bliver mere tryk for alle.

3. **Konsekvenser.**

Dansk Metal har valgt at skrive i deres politik, at en sag om seksuel chikane i alle tilfælde vil udløse en mundtlig advarsel, og at en sag dertil også kan udløse yderligere ansættelsesretlige konsekvenser.

4. **Videre forløb.** Det sidste hovedfokus i Dansk Metals politik omhandler opfølgning og det videre forløb efter en sag om seksuel chikane er blevet indberettet. I politikken står der, at det skal aftales, hvordan opfølgning skal foretages, og at ledelsen har ansvaret for dette arbejde. Dette punkt er vigtigt, fordi en sag om seksuel chikane kan have langvarige konsekvenser for de involverede – for deres trivsel, samarbejde osv. Derfor er det positivt, at sikringen af involveredes fremtidige trivsel er et fokus i politikken.

Helt overordnet er det en styrke ved Dansk Metals politik, at håndteringen og en sags forløb er beskrevet skridt for skridt. Det skaber gennemsigtighed i processen, større tryk for involverede, og så bidrager denne del af politikken til at sikre, at der vil blive reageret på sager, idet ansvarsfordelingen er gjort klar.

Revidering af politikken

Det er ikke systematiseret, at – eller hvor ofte – politikken skal revideres. Dette arbejde ligger i Dansk Metals HR-afdeling og ikke i Ligestillingsteamet, hvor Kristine Esrom Raunkjær sidder. Om Ligestillingsteamets rolle i forbindelse med politikken om seksuel chikane, siger hun:

“Vi i Ligestillingsteamet er mest ansat til at skabe forandringer ude på arbejdspladserne, men nogle gange kommer vi jo også med input til arbejdet i selve organisationen, for det hænger jo også sammen; det interne og det eksterne arbejde. Så vi kigger på politikken mere ad hoc.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Hvordan sikres det, at ansatte kender til politikken?

En vigtig del af at have en god, detaljeret politik om seksuel chikane er naturligvis, at de ansatte kender til dens indhold, og at de ved, hvor de kan finde politikken. På nuværende tidspunkt er det ikke en obligatorisk del af ansættelsen eller opstarten af nye medarbejdere, at de bliver introduceret til Dansk Metals politik. Det er således op til den enkelte medarbejder at læse politikken inde på organisationens Intra – eller op til den enkelte leder at vælge at gennemgå politikken med den nye medarbejder.

Dansk Metal har dog gjort et arbejde for at sikre, at eksisterende medarbejdere kender til politikken. Formålet med et af Dansk Metals andre initiativer – de interne, forebyggende workshops i alle Dansk Metals teams – har bl.a. været at fortælle alle teams og ansatte om organisationens politik om seksuel chikane. Om dette arbejde siger Kristine Esrom Raunkjær:

”Til hver workshop sluttede vi af med at forklare proceduren for håndtering på et meget praktisk plan ved at sige, hvem man kunne kontakte osv., hvis man oplevede seksuel chikane. Så det var ikke hele politikken, de ansatte blev introduceret til, men der blev refereret til, at der fandtes en politik, som lå på intranettet.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Initiativ 2: Interne, forebyggende workshops i alle Dansk Metals teams

Formål

I foråret 2019 gennemførte Kristine Esrom Raunkjær workshops, med en varighed af ca. 1 timer, i alle ca. 16 teams. Workshopen blev også tilbudt til de øvrige lejere i forbundshuset på Molestien.

Formålet med workshopen var at arbejde forebyggende ved at klæde de ansatte på til at kommunikere om situationer, de opleves grænseoverskridende.

"Samtidig med at vi også lavede politikken skulle alle teams i Dansk Metals Forbundshus have en forebyggelsesworkshop omkring grænser – og kommunikation omkring grænser – på arbejdspladsen. Og den fik jeg til opgave at implementere, og det er så alle teams, Metal skolen og kontaktcentret, der har været igennem den workshop. Det var en forebyggelsesworkshop, hvor jeg forklarede, at Dansk Metal havde været i en proces, hvor vi har stillet nogle krav til arbejdsgiverne, og de krav vil vi også gerne leve op til selv, og det er derfor vi laver den her indsats."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Indhold

For at forebygge seksuel chikane blev der på de interne workshops taget fat i emner så som sprog, grænser og kultur – bl.a. via dialogspillet "Over Stregen".

Hvad er "Over Stegen" spillet?

"Over Stegen" er et dialogspil udviklet af fagbevægelsen. Spillet spilles ved at deltagerne inddeles i grupper, hvorefter de bliver bedt om at tale om forskellige udsagn, der står på nogle kort. Det kan være udsagn som "Hvor ser du godt ud i dag!", "Den kjole sidder rigtig godt på dig", "Forfremmelser sker i kopirummet" og lignende. Spillet går ud på, at deltagerne skal tale om, hvorvidt de mener hvert udsagn er over stregen eller ikke – og i hvilken grad.

Det er dialogen mellem deltagerne, der er spillets fokus; at deltagerne hver især udtrykker og lytter til hinandens tanker om, hvorfor et udsagn er eller ikke er over stregen. Spillet træner således medarbejderes opmærksomhed på, at vi alle har forskellige grænser, samt deres evne til at kommunikere om disse grænser.

"Til workshoppene forklarede jeg først, hvordan seksuel chikane er defineret, og så spillede vi dialogspillet "Over Steget" med det formål, at folk blev opmærksomme på, at de selv har lov til at bestemme, hvor grænsen går for dem på arbejdspladsen – altså både fysiske og kommunikative grænser. Så fokus var både at empower folk i de rettigheder, de har, men som alle måske ikke nødvendigvis ved, de har, hvis de ikke er blevet gjort opmærksom på det. Og så var fokus også at træne et sprog overfor kollegaerne i forhold til disse grænser. Vi talte også om, hvordan den kultur, vi har, spiller ind i det her med at sætte grænser og sige nej – at det kan være lettere sagt end gjort at sige fra. Vi talte om, hvad for nogle ting, vi

gør på gruppeplan, som påvirker den enkeltes mulighed for at sige "nej". Vi talte altså om nogle af barriererne, der kan være for, at man ikke kan håndhæve de grænser, man har."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

At forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen handler i høj grad om at træne ansatte og ledere i:

- 1) at forstå, at alle har forskellige grænser
- 2) at øge ansattes opmærksomheden på tegn som fortæller dem, at man har overskredet en andens grænse og
- 3) at lære at udtrykke og tale med hinanden om grænser.

Det er derfor vigtigt, at man på arbejdspladsen – ligesom Dansk Metal har gjort – forsøger at etablere et fælles sprog, som kan bruges til at kommunikere om grænser. At ansatte sammen har talt om, at der findes forskellige grænser, at de lærer vendingen så som at "noget er over stregen" og sammen taler om, at det er okay at sætte grænser, kan i sig selv forebygge seksuel chikane – og så kan det også gøre det lettere at håndtere en situation, der potentielt er grænseoverskridende.

I dialogen om grænser kan der således opbygges en kultur og en norm om, at krænkelser og grænseoverskridende opførsel, er noget, vi alle har et medansvar for at forhindre. Derfor er det positivt, at Dansk Metal har gennemført workshops for alle medarbejdere med disse fokuspunkter.

Erfaringer fra de forebyggende workshops:

Afmontering af eventuelle forbehold

Seksuel chikane er et vanskeligt og tabuiseret emne. Derfor er det ikke overraskende, at der op til Dansk Metals interne workshops eksisterede en grad af forbehold, men også nysgerrighed blandt de ansatte, i forhold til at skulle tale om seksuel chikane og grænser med sine kolleger.

"Før workshoppen var der tit en "Hvad er det vi skal?"-agtig stemning og lidt nervøsitet, spænding og nysgerrighed – og måske en form for forbehold og nogle jokes med det, vi skal."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

At ansatte joker om emnet, eller workshoppen, kan betyde flere ting. Jokes kan både være latterliggørende, men de kan også være et udtryk for nervøsitet eller usikkerhed, fordi emnet er svært eller uvant at tale om – og ikke nødvendigvis udtryk for ond vilje eller manglende seriøsitet.

På grund af emnets vanskelighed kan det altså være vigtigt at forsøge at afmontere potentiel modstand, så det forebyggende initiativ kan have den ønskede virkning. Dansk Metals erfaringer med dette arbejde beskriver Kristine Esrom Raunkjær således:

"Jeg tror, at workshoppens tilgang til emnet – altså, dét at tale om grænser – det er en præmis, der er svær at være imod. Plus, at når det dialogiske kommer i spil, f.eks. med "Over Stegen", så åbner det meget op. For modstanden kan tit handle om; "betyder det så, at jeg ikke må sige nogle ting?". Men bliver rammen om samtalen, at ens kollega måske synes, at noget er over grænsen, så bliver samtalen mere lavpraktisk frem for en ideologisk slåskamp. For de fleste vil jo gerne være ordentlige kolleger – den kan de fleste være med på. Så den dialogiske form er måske også en måde at komme lidt uden om nogle af de store ideologiske skyttegravskrige, som kan opstå, når man taler om seksuel chikane. Det synes jeg har lykket meget godt. Så at fokus har været på ens kollegers konkrete grænser, og at fokus har været på dialogen, det har nok betydet, at vi er kommet uden om den modstand, der kan opstå."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Erfaringer fra de forebyggende workshops: Deltagersammensætningens betydning

Erfaringen fra de interne workshops har været, at det er vigtigt at indtænke deltagersammensætningen – deltagerne forskelle, ligheder, udgangspunkter, viden osv. – ind i workshoppen. At deltagerne på Dansk Metals interne, forebyggende workshops alle er ansatte i en fagforening, har, ifølge Kristine Esrom Raunkjær, været en fordel:

"Det betyder noget, at – fordi vi er i Forbundshuset med folk, der er ansat i en fagforening – så har en del af de ansatte en eller anden forståelse for de her emner."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Men trods de ligheder, det afstedkommer, at alle deltagere på workshoppene arbejdere i en fagforening, var det også tydeligt, at deltagernes forskelligheder prægede samtalen:

"Der var selvfølgelig også generationsforskelle, kønsforskelle, forskellige fag og baggrunde og sådan nogle ting. F.eks. har nogle ældre generationer været vant til, at en anden måde at tale på, har været det almindelige og det normale, og derfor placerede de ældre nogle gange udsagnene i "Over Stegen" på en lidt anden måde end de yngre. Min erfaring er, at generationsforskellen har været en anledning til at få sagt nogle ting højt og til at tale om nogle af de forskelle der er, fordi der med workshoppene er blevet skabt et rum til at tale om det."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

I stedet for at deltagernes forskelle prægede dialogen, som "Over Stegen" spillet afstedkom, på en negativ måde, blev det i stedet en anledning til at tale om forskellige opfattelser af grænser og hvad, der er i orden at sige og gøre. Når ældre ansatte i nogle tilfælde havde en større "tolerance" for, hvad der var i orden at sige, beskriver Kristine Esrom Raunkjær, at hendes opgave derfor blev at skabe en forståelse hos denne gruppe for, hvorfor yngre ansatte måske har en mindre "tolerance". Disse erfaringer beskriver hun således:

"Jeg har understøttet dialogen om forskellige grænser ved at vise statistikkerne af, hvem der udsættes for seksuel chikane. På den måde viser jeg, at der er nogle, der er meget mere i risiko for at blive udsat for seksuel chikane – og det handler jo både om køn, alder osv. Og på den måde har jeg forsøgt at gøre det klart, hvorfor f.eks. joken: "i min alder er seksuel chikane et personalegode", ikke er konstruktiv. Så jeg har prøvet at forklare, hvorfor det ikke er sjovt, fordi at for dem, der er mere udsatte, der er seksuel chikane

ikke et personalegode – for det er dem, der er mest udsat. Så jeg har forsøgt at understøtte, at der altså er stor forskel på at blive flirtet med og at få et kompliment, som man selv synes er dejligt at få, og så seksuel chikane, som netop er, når man ikke synes det er dejligt. Så det har vi talt om, bl.a. ved at prøve at kalde folk ind i en solidarisk rolle. Det har jeg i hvert fald forsøgt på.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Positive tilbagemeldinger

Selvom der ikke er lavet et egentligt opfølgningsarbejde i Dansk Metal, hvor der er spurgt ind til de ansattes tanker om de forebyggende workshops, er det Kristine Esrom Raunkjærs fornemmelse, at de ansatte generelt har syntes om de forebyggende workshops. Hun oplevede selv, at der i workshoppene overordnet blev skabt gode dialoger:

”Der har generelt været nogle meget konstruktive, dialogiske rum til workshoppene, og jeg har hørt positive tilbagemeldinger. Jeg har også hørt nogle kolleger referere tilbage til, at de har sagt i en situation efterfølgende, at ”det her var over stregen”. Det viser, at man har fået et sprog, der ikke er så farligt at referere til. Og det tror jeg har været brugbart. Men en gennemgående evaluering af workshoppene, det kunne man jo også lave.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Den dialogiske tilgang: Overvejelser og forbehold

Dog understreger Kristine Esrom Raunkjær, at hun bevarer en vis åbenhed overfor, at det for hende kan være svært at vide, om alle ansatte til en workshop har været trygge nok til at udtrykke sine tanker og grænser ærligt. Derfor mener hun, det er vigtigt at gøre sig nogle overvejelser om, hvilke dynamikker, der muligvis – enten tydeligt eller mere subtilt – gør sig gældende i en gruppedialog.

”Jeg synes ikke, der har været nogle store udfordringer i de forebyggende workshops. Men der er selvfølgelig altid en overvejelse omkring, om folk føler sig trygge nok i dialogen til rent faktisk at bruge deres stemme og sige, hvad de tænker. Så det er jo det

opmærksomhedspunkt, man skal have, når man laver sådan en workshop, for ellers kan det godt bare blive til en gennemspilning af en problematisk struktur og kultur. Der er måske nogle steder, hvor jeg, eller lederen af teamet, i løbet af workshoppen er blevet opmærksomme på, at der er nogle ansatte, der dominerer meget, og at det gør det svært for nogle andre egentlig at sige, hvor deres grænser er. Så de steder har workshoppen nok mere fungeret som noget, der kunne pege på, hvor nogle af problemerne findes. Og lederen er altid med, så lederen har også mulighed for at samle op på workshoppen, og det er der også nogle der har sagt, de vil gøre. Nogle leder har sagt, at de er blevet opmærksomme på nogle bestemte dynamikker. Så jeg har haft en opmærksomhed på, at nogle dynamikker i et team kan gøre, at nogle måske ikke sætter de grænser, de gerne vil, fordi kulturen i teamet ikke giver plads til det – f.eks. fordi, at nogle frygter at være udenfor eller at blive set som sart eller lignende.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Vigtigheden af ledelsens opbakning

Fordi der ofte kan være større eller mindre grad af modstand overfor at skulle tale om et svært emne som seksuel chikane, er det vigtigt, at ledelsen bakker op om dette arbejde. Det er altså vigtigt, at initiativet, og mandatet til dette arbejde, gives fra toppen, sådan at enhver ansat forstår, at der er et krav fra arbejdsgiver om, at den ansatte skal tage arbejdet alvorligt.

”I og med at det er formanden der har sat initiativet med disse workshops i gang, så betyder det også, at der en autoritet som jeg – der skal udføre workshoppen – står ovenpå.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Udfordringer i at skabe varige kulturændringer

Initiativer, der har til formål at skabe positive kulturændringer, som kan bidrage til at ingen udsættes for seksuel chikane, kræver et aktivt engagement. Som Dansk Metal har erfaret med de interne, forebyggende workshops, så er det muligt at skubbe til kulturen og f.eks. skabe et fælles sprog for, når noget er over grænsen.

Men udfordringen består ofte i at bevare denne kultur, da det kræver, at der følges op på arbejdet løbende. Om disse udfordringer ved at skabe varige kulturændringer, siger Kristine Esrom Raunkjær:

”Workshoppene har vi gennemført i alle teams, og det blev prioriteret meget højt, og det var sjældent, at der manglede nogle ansatte til workshopen. Men der kommer selvfølgelig løbende nye medarbejdere, som jo så ikke har deltaget i workshopen. Der har været nogle sekretariater, der har efterspurgt, at jeg kom igen og lavede initiativet anden gang, fordi de sagde, at de havde fået mange nye medarbejdere. Kunsten er selvfølgelig at fastholde kulturen. For hvis der er stor udskiftning, så forandrer kulturen sig jo, og så der er jo brug for at genetablere nogle normer omkring respekt for andre osv. Men det er ikke helt systematiseret, hvordan vi sikrer, at også nye medarbejdere kommer på workshopen. Så det er måske et forbedringspunkt.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Initiativ 3: Workshops i Dansk Metals lokale afdelinger

Indhold

Dansk Metals interne, forebyggende workshops blev udvidet, så de også blev tilbudt til Dansk Metals lokale afdelinger. Kristine Esrom Raunkjær har stået for disse workshops sammen med en kollega fra Ligestillingsteamet, som – ud over det, der blev gennemgået på de interne workshops – også omhandler, hvordan medlemshenvendelser omkring seksuel chikane bedst håndteres. Disse workshops foregår sådan, at to kolleger fra Ligestillingsteamet tager ud til afdelingen og laver en workshop, som tager ca. 1,5-2 timer.

Udbredelsen af workshops i Dansk Metals lokalafdelinger

Dansk Metals organisationsstruktur gør det lettere at indføre tiltag internt i Forbundshuset end ude i landets afdelinger. Ønsker Formanden et tiltag indført i Forbundshuset, bliver det gjort. Vanskeligere er det at udbrede initiativer til Dansk Metals lokale afdelinger, hvilket også har indflydelse på udbredelsen af de forebyggende workshops ude i lokalafdelingerne:

"Formanden har opfordret til, at afdelingerne skal bestille workshoppen – så der er nogle af afdelingerne, der har bestilt den og nogle, der ikke har. Og det at afdelingerne selv bestemmer er en af de ting ved organisationsstrukturen, der både gør den mere demokratisk, men det gør jo så også, at det er svært at indføre det samme i alle afdelinger. Og så kom Corona jo, som også gjorde, at det her med at komme ud i afdelingerne, blev besværliggjort. Jeg tror, det er ca. halvdelen af afdelingerne, vi har været ude hos. Så vi er stadig i proces med at få workshoppen ud."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

En indsigt i Dansk Metals arbejde kan altså også give indblik i, hvordan noget som en organisations struktur kan være en barriere for arbejdet med at forebyggelse seksuel chikane.

Erfaringer fra de eksterne workshops

Selvom de eksterne workshops i høj grad har samme indhold som de interne, adskiller de to sig fra hinanden på flere punkter – f.eks. når det gælder deltagerens viden om og tilgang til seksuel chikane, samt hvilken virkning workshoppen har:

"Når workshoppen bliver lavet i afdelingerne, så kommer vi jo et skridt tættere på medlemmerne og "verden uden for", så her er der måske en større variation i forhold til, hvor folk er i forhold til emnet "seksuel chikane". Men jeg synes igen det har fungeret ret fint. Men workshoppen er nok heller ikke nok – hvis der er en kultur omkring, at der kan foregå grænseoverskridende opførsel, så er det nok ikke nok med en workshop. Så er det mere et første skridt, og det er jeg også ret opmærksom på."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Selvom der i samfundet generelt er lang vej endnu, før der ikke længere eksisterer seksuel chikane, så gør alle små skidt mod forebyggelse en forskel. Derfor kan initiativer, som f.eks. Dansk Metals workshops, muligvis ikke skabe helt forandrede arbejdskulturer, men de kan bane vejen for mindre modstand

samt større forståelse for, hvorfor seksuel chikane er et vigtigt emne og hvordan sprog, kultur og forskellige grænser påvirker vores arbejdsliv.

Overblik over sager ude i afdelingerne

For at begynde at skabe et overblik over, hvor mange sager om seksuel chikane, der er ude i afdelingerne – sager, som Forbundshuset ikke kender til – spørger Kristine Esrom Raunkjær og hendes kolleger de afdelinger, de er ude at lave workshops ved, hvor mange sager, de har haft:

”Der er en del sager ude i afdelingerne, som aldrig når ind til os i Forbundshuset, fordi der findes løsninger og laves forlig lokalt. Så vi har også – når vi har været ude i afdelingerne, for at lave workshops – spurgt ind på, hvor mange sager der er ude i afdelingerne. For løser man en sag lokalt, får vi det ikke at vide herinde i Forbundshuset. Så vi har lavet en rundspørge ude i afdelingerne. Og man kan se, at der er sager derude, og at de også har noget erfaring med at håndtere det, men at det også nogle gange er nogle rigtig svære sager, og at det også tit er sådan, at det er den der har været udsat for seksuel chikane, der finder et andet sted at være. F.eks. hvis det er en lærling.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Som arbejdstagerorganisationerne også meldte ind til Beskæftigelsesministeriet, er der i danske fagforeninger generelt ikke noget overblik over, hvor mange sager om seksuel chikane, der er hvert år. Derfor er det svært at følge udviklingen, hvilket kan gøre det sværere at skabe opbakning til forebyggende initiativer – både på et politisk og et organisatorisk plan. For når der ikke er klare tal over forekomsten af sager, er det også vanskeligere at motivere de rette til at gå ind i forebyggelsesarbejdet. Derfor er Dansk Metal initiativ, med at indsamle viden om antal sager, vigtig.

Et indblik i de sager, der løses lokalt, ville dertil også kunne bidrage med vigtig viden om:

- 1) Hvori er de største udfordringer i sager om seksuel chikane? (i kulturen, i håndteringen, i tiden efter...)

- 2) Hvilken uddannelse mangler de relevante instanser for at blive klædt på til at kunne håndtere sagerne?
- 3) Hvordan løses sagerne?
- 4) Hvad er sagernes konsekvenser? (For arbejdspladsen, den krænkede, krænkeren...)

Initiativ 4: Spørgekemaundersøgelse om trivsel, herunder seksuel chikane, blandt organisationens ansatte

Hvert år laver virksomheder den lovpligtige APV-undersøgelse, hvor der bl.a. spørges ind til "Har du været udsat for seksuel chikane de seneste 12 måneder?". Ud over denne har Dansk Metal for første gang i år, 2021, lavet en trivselsundersøgelse blandt ansatte i Forbundshuset, hvor der bl.a. er blevet spurgt ind til seksuel chikane.

Den del af undersøgelsen, der omhandlede seksuel chikane, bestod af flere spørgsmål, hvor der både blev spurgt ind til seksuel chikane på den direkte og indirekte måde (se side 7). Dette er en styrke, da det giver et mere reelt indblik i omfanget af seksuel chikane.

Trivselsundersøgelses resultater

"I trivselsundersøgelsen var der ikke nogen, der rapporterede, at de havde været udsat for "seksuel chikane" af medarbejderne. Hvis en ansat trykker "ja" – og det kan der både være fordele og ulemper ved – så skal der sættes tiltag i gang. Man må ikke have seksuel chikane. Man kan f.eks. godt have en vis procent stress, uden at der skal gøres noget individuelt ved det – men seksuel chikane og mobning, det er noget, der skal håndteres. Men på de indirekte spørgsmål – f.eks. om man har overhørt en kommentar med seksuelle undertoner – og man svarer "ja" til det, så bliver det kun håndteret på organisatorisk plan. Og de indirekte spørgsmål var der – selvfølgelig, vil jeg sige – nogle, der har været "ja" til.

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Var der kun blev spurgt ind på den direkte måde – ”Har du været udsat for seksuel chikane?” – ville Dansk Metals undersøgelse ikke have vist nogen forekomster af seksuel chikane. Men fordi der også var spørgsmål, der var formuleret på en indirekte måde, gav undersøgelsen et andet og mere retvisende billede af, hvilken kultur og potentielle udfordringer, der findes.

At forvente, at ingen til de indirekte spørgsmål, ville svare ”ja”, er desværre urealistisk, og derfor er Dansk Metals trivselsundersøgelse ikke et tegn på, at der er udfordringerne her, er særligt store – men i stedet, at organisationen nu kender mere til udfordringerne end de fleste andre, danske organisationer og virksomheder, der ikke spørger ind på den indirekte måde:

”At spørge på den indirekte måde er jo endnu et værktøj som kan bruges til at se, om der er noget seksuel chikane.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Initiativ 5: Spørgeskemaundersøgelse om seksuel chikane blandt medlemmer

Indhold og brugbarhed

I 2021 gennemførte Dansk Metal en spørgeskemaundersøgelse blandt sine medlemmer, hvis formål var at undersøge medlemmers oplevelser med seksuel chikane og forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed på tværs af køn, LGBT+, alder, ansættelsesform og branche. 1087 medlemmer besvarede undersøgelsen.

Undersøgelsens resultater er behæftet med en del usikkerhed, da det ikke lykkedes at få det ønskede antal mandlige respondenter. Nogle af undersøgelsens resultater kan dog bruges som indikationer på, hvilke tendenser, der fylder hos medlemmer – tendenser, der kan efterprøves i fremtidige undersøgelser.

Planen er, at medlemsundersøgelsen skal gentages, så der kan opnås større sikkerhed for resultatet, og så undersøgelsens resultater kan offentliggøres i sin helhed.

Hvad viste undersøgelsen?

Selvom følgende resultater skal læses med forbehold, så er de alligevel interessante. Her er et udvalg af undersøgelsen resultater¹⁵:

- Spurgt på den **direkte** facon, "Har du været udsat for seksuel chikane de seneste 12 måneder?", svarede **32% LGBT+** personer, **15% kvinder** og **3% mænd** "ja".
- Spurgt på den **indirekte** facon, "Har du været udsat for én eller flere former for ubehagelig eller uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder?", svarede **67% LGBT+** personer, **36% kvinder** og **22% mænd** "ja".
- Især yngre medlemmer **under 40 år** var udsatte.
- Af Dansk Metals brancher var **autobranchen** den, hvor flest svarede "ja" til spørgsmålet: "Har du været udsat for seksuel chikane de seneste 12 måneder"

Initiativ 6: Forebyggelse af seksuel chikane i autobranchen og "best practice" afdelinger

Som følge af medlemsundersøgelsen fra 2021, der viste, at der var højest forekomster af seksuel chikane i autobranchen, vil Dansk Metal gennemføre et projekt, der skal fokusere på forebyggelse af seksuel chikane i autobranchen.

Med støtte fra Foreningen Velliv, der arbejder for at fremme mental sundhed, har Dansk Metal, i samarbejde med Autobranchen Danmark, startet et projekt, hvor 10 virksomheder inden for autobranchen forpligter sig til at gennemføre en række forebyggende aktiviteter i løbet af et år. Projektet startede i oktober 2021.

Indhold

Projektet retter sig mod de 10 virksomheders ledere, tillidsvalgte og medarbejderne, og har derfor til formål at nå hele vejen rundt – og forhåbentlig at skabe nogle reelle og varige kulturændringer.

¹⁵ Undersøgelsens resultater er beskrevet i pjecen "Guide om seksuel chikane – til tillidsvalgte", Dansk Metal, 2021

"Projektet består af et opstartsseminar, hvor leder og tillidsvalgte i de 10 virksomheder får workshops i at lave politikker, de får noget viden om seksuel chikane, og så spiller vi "Over Stegen" med dem. Hver virksomhed skal sætte sig nogle mål for, hvad det er, de gerne vil arbejde med. Derudover, så kommer vi ud og laver en "Over Stegen" workshop for alle medarbejdere i virksomheden, hvor vi bl.a. skal spille spillet. Den workshop kommer nok til at tage 2 timer. Derudover kommer vi til at lave noget telefonisk opfølgning, og evt. også nogle virksomhedsbesøg, hvor vi følger op. Vi tager altså udgangspunkt i, hvilke mål virksomheden selv sætter. Til sidst, så kommer vi også til at samle op på et opsamlingsseminar, hvor der også kan samles noget "best practice" viden omkring projektet."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Formålet er altså både at skabe forandringer i de 10 virksomheder, men også at indsamle viden om, hvad der fungerer, så denne viden kan bruges til at skabe positive forandringer for flere virksomheder inden for autobranschen, og lignende brancher hvor mænd er ansat.

Forbehold og overvejelser

Fordi der er stor overvægt af mænd i autobranschen, så er det ikke mand-kvinde seksuel chikane, der dominerer, og derfor er der i planlægningen blevet gjort overvejelser om, hvilke særlige forhold ved autobranschen, der skal indtænkes i projektet – bl.a. en bredere tilgang til krænkelser:

"Vi arbejder primært med seksuel chikane i det her projekt, men det handler også mere bredt om krænkelser – f.eks. LGBT+ eller krænkelser på baggrund af etnicitet eller race. Vi vil gerne brede det ud, for det er ikke nødvendigvis en mand-til-kvinde seksuel chikane, der fylder i autobranschen, for der er også arbejdspladser, hvor der slet ikke er nogen kvinder. Det kan altså også være krænkelser mellem mænd, der har seksuel karakter. Men vi har altså en tese om, at tingene hænger sammen, så hvis man gør en indsats ét sted, omkring én slags krænkelser, så gør det også en forskel i forhold til andre former for krænkelser. Men hovedfokus er på køn og seksuel chikane – også for at sætte et mål for os selv, og fordi vi i

medlemsundersøgelsen kun spurgte ind til seksuel chikane og ikke racistisk betinget chikane f.eks."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Den svære kulturændring. Hvad skal der til?

Der er i Danmark ingen eller meget begrænset viden om, præcis hvilke tiltag og initiativer, der reelt forebygger seksuel chikane på en arbejdsplads. Derfor er der behov for, at organisationer som Dansk Metal går ud og indsamler de nødvendige erfaringer, så vi kan blive klogere på præcis, hvad der helt konkret skal til for at skabe en arbejdsplads uden seksuel chikane. Denne manglende viden er en af årsagerne til, at Dansk Metal vil gennemføre dette initiativ i autobranchen:

"Ideen kom af vores tanker om, hvordan man knækker koden til, hvordan man rent faktisk når et sted hen, hvor indsatserne kommer til at batte. For vi har brancher, hvor vi har nogle ret høje tal omkring seksuel chikane. Så hvordan kan man lave en reel og vedvarende kulturændring? Og det er selvfølgelig noget, der skal ske i hele samfundet, men i en branche domineret af mænd – der er 96% mænd blandt metals medlemmer – er det ikke en udfordring, der kan løses nemt eller hurtigt, men vi vil gerne nå frem til nogle effektive måder at gå til forebyggelsen og håndteringen på."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

"Best practice" afdelinger

Dette projekt rettet mod virksomheder i autobranchen har affødt en ide til endnu et projekt, hvor nogle af de lokalafdelinger, som har virksomheder, der skal deltage i autobranche-projektet, kan gøres til "best practice" afdelinger – afdelinger som altså er særlig eksemplariske i at håndtere seksuel chikane sager.

Dette "best practice" projekt er på tegnebrættet, men ikke påbegyndt.

Baggrund for initiativet: Vigtigheden af gode eksemplarer

Dansk Metal vil opstarte "best practice" initiativet i nogle af de afdelinger, som allerede ved noget om og engagerer sig i ligestillingsarbejde:

"Det, vi har vi talt om er, at lave projektet i nogle af de afdelinger, hvor de allerede er sporet lidt ind på emnet, og allerede har godt fat i det. På den måde kan vi få nogle eksempler, andre afdelinger kan lære noget af – for der er jo stor forskel på afdelingerne."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Fordi det kræver meget at lave varige ændringer, kan det være en stor fordel at vælge afdelinger, der allerede er åbne overfor at arbejde med seksuel chikane.

En anden styrke ved initiativet er, at der kan være et stort potentiale i, at nogle afdelinger bliver kendt som "best practice" afdelinger, som andre afdelinger kan blive inspireret og lære af. Det kan tit være mere effektivt, hvis en anden lokalafdeling opfordrer andre afdelinger til at gå ind i forebyggelsesarbejdet, end hvis et Ligestillingsteam gør det.

Initiativ 7: Ligestilling som en del af TR og AMR's grunduddannelse

Baggrund og indhold

Som en del af uddannelsen for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter (TR og AMR) i Dansk Metal, er der på det sidste modul, G4, en obligatorisk introduktion på ca. tre timer, som omhandler normer, kønsligestilling, etnisk ligestilling og LGBT+ ligestilling – men ikke seksuel chikane som sådan. Dette har været en del af uddannelsen i omkring 3 år. Ikke alle tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter når til G4.

"Tillidsvalgt for alle": Den solidariske rolle

Kristine Esrom Raunkjær, som står for denne del af undervisningen på G4, mener, at disse ca. tre timers undervisning – og uddannelsens fokus på, at TR og AMR uddannes til at være "tillidsvalgt for alle" – kan have en positiv betydning i forhold til at arbejde mod forebyggelse af seksuel chikane:

"Introduktionen til ligestilling og mangfoldighed på G4 kan måske ses som skridtet før en egentlig indsats omkring seksuel chikane. På uddannelsen taler vi om, hvad det vil sige at være kvinde eller

*LGBT+ i nogle af vores fag og om, hvordan man kan være solidaris-
risk. Så det er noget, der måske planter nogle frø, der vil gøre disse
TR og AMR'ere bedre til at håndtere seksuel chikane også. Det er
super spændende at få de her emner ind i TR og AMR identiteten.
Og det hedder også "tillidsvalgt for alle", så det handler om, at man
bliver tillidsvalgt for alle – også dem der falder uden for normen, el-
ler dem, der ikke ligner en selv."*

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Lige-
stilling og Mangfoldighed.

Fordi der kun er afsat tre timer til hele ligestillings- og mangfoldighedsområ-
det, kræver det, ifølge Kristine Esrom Raunkjær, en skarp prioritering i forhold
til, hvad denne tid skal bruges på.

For at få deltagerne på G4 til at træde ind i den solidariske rolle som tillidsvalgt
for alle, er det, ifølge Kristine Esrom Raunkjær, også vigtigt, at hun som un-
derviser selv møder deltagerne åbent:

*"Det er vigtigt, når jeg møder de tillidsvalgte på uddannelsen, at jeg
er åben og konstruktiv – det er vigtigt for at kunne kalde folk ind i
en positiv rolle. Jeg kalder jo folk ind i rollen som "tillidsvalgt for
alle", så med det peger jeg jo på, hvor jeg gerne vil hen. Med det
forsøger jeg også at skabe en positivitet omkring det her arbejde,
for hvis man kun trykker på en knap, der udløser, at de tillidsvalgte
f.eks. føler sig anklagede eller forkerte, så er muligheden for at folk
forandrer sig, ikke særlig stor. Så der er også den pædagogiske
overvejelser."*

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Lige-
stilling og Mangfoldighed.

Det er ideen at "Tillidsvalgt for alle" tilgangen også skal tænkes mere ind som
rød tråd i de øvrige grundkurser

Overordnede erfaringer med at arbejde med seksuel chikane

Seksuel chikane: Fra periferi til mainstream

Spurgt ind til, om udviklingen, ifølge Kristine Esrom Raunkjær, går mod mere eller mindre opbakning omkring at arbejde med seksuel chikane, siger hun:

"Seksuel chikane er helt sikkert blevet en ting, der ikke længere kan ignoreres. FIU-ligestilling og fagbevægelsen har altid arbejdet med emnet, men det har længe været en niche eller et emne, vi har insisteret på at blive ved med at arbejde med, men som har været i periferien. Men seksuel chikane er i dag rykket fra periferien til mainstream – det oplever jeg. Og jeg oplever også, at #MeToo nu er blevet en fælles kollektiv reference, der eksisterer i samfundet. Det har jeg konkret oplevelser med, når jeg f.eks. har været ude og undervise. Men der er jo også mange forskelligrettede trends på samme tid; der er jo også modstand i form af: "Hvad må man sige? Må man ikke sige noget længere?"; glidebaneargumentet; politisk korrekthedsargumentet; at man begrænser folks følelse af, hvad de kan og må udtrykke – og så er der måske også noget med, at man også skal "kunne klare noget". Der var en Zetland undersøgelse, hvor de kiggede på holdninger til #MeToo, og der var der en sammenhæng mellem klasse og uddannelsesbaggrund og så folks holdninger. Her var mænd og faglærte – nogle af dem, der er Dansk Metals grupper – nogle af dem, der havde mere modstand mod #MeToo, så det tænker jeg også er på spil."

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Processuel tryghed og medbestemmelse

En anden overvejelse, som spiller en rolle for Kristine Esrom Raunkjærs tilgang i hendes arbejde for at forebygge seksuel chikane – og som vi pt. har et FIU-Ligestillingsprojekt om genoprettende konflikthåndtering der har fokus på – er spørgsmålet om processuel tryghed og medbestemmelse – altså, at den krænkede ikke oplever, at så snart en sag meldes, så forsvinder sagen ud af vedkommendes hænder og ender ud i konsekvenser, den krænkede muligvis ikke ønsker:

"Der hvor vi er nu – og med nogle af alle de sager, der har været – så kan der godt hos nogle være en frygt for at anmelde sager, fordi man har set sager, hvor nogle blev fyret, eller at en sag har haft andre store konsekvenser, men hvor det ikke nødvendigvis er det, den krænkede har haft brug for. Måske har en krænket brug for en

anden form for oprejsning – eller brug for en anden måde at komme videre på, og der tænker jeg, at der er brug for at skabe processuel tryghed for den krænkede. At den, der fortæller om en sag, også har noget medbestemmelse over, hvordan sagen skal håndteres.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed.

Hvor fokus, af gode grunde, længe har været, at seksuel chikane er noget, der i langt højere grad skal håndteres end hidtil, er det også relevant at overveje, hvem der skal have medbestemmelse over, *hvordan* en sag håndteres – og hvilken rolle den krænkede skal have her.

Forebyggelse sker bedst uden at pege fingre

Et andet centralt aspekt af Kristine Esrom Raunkjærs arbejde med forebyggelse af seksuel chikane, handler om at bevæge sig væk fra kategoriske, sort/hvide måde at anskue problemet og hen mod større grader af nuancer i samtalen. Ellers tror hun ikke på, at der kan skabes reel, varig forandring:

”Den her mere sort/hvide tænkning, f.eks. omkring skyldig og offer, kan også være vigtig at tænke over. En nuanceret og dialogisk tilgang handler f.eks. også om at tale om seksuel chikane og sexisme som handlinger og kultur, mere end som noget det bare er knyttet til en enkelt problematisk person. Og tale om det som noget vi alle sammen kan spille en positiv eller en negativ rolle i at forebygge. Det er nogle af de overvejelser, som ligger bag de indsatser, vi laver. Jeg tror, man skal passe på, at det ikke går fra én situation, hvor der slet ikke bliver gjort noget til, at man går meget ”straffende” og individualiseret til problemet – for det er måske ikke den tilgang, der skaber mest organisatorisk forandring eller læring.”

- Kristine Esrom Raunkjær, konsulent i Dansk Metals Team for Ligestilling og Mangfoldighed

Case 2: 3F – fagligt, fælles forbund

Metode og overblik

Fremgangsmåde for indsamling af viden om 3F's initiativer

For at få et indblik i 3F's initiativer, der omhandler forebyggelse og håndtering af seksuel chikane internt i organisationen, er der den 26.10.21 gennemført et interview med Ledelseskonsulent i Ligestillings- og mangfoldighedssekretariatet, Susanne Fast Jensen. De følgende beskrivelser bygger på dette interview samt et indblik i 3F's politik om krænkende handler (se bilag 1, "Krænkende handlinger – Politik og retningslinjer, 3F" side 90) og 3F's whistleblowerordning (se bilag 2, "3F's Whistleblowerpolitik", side 92).

Baggrund for 3F's forebyggende og håndterende initiativer

Ligesom Dansk Metal, var 3F også med til at arbejde for skærperne af Ligebehandlingsloven, som trådte i kraft 1.1.19, men det var særligt i 2020, at initiativer internt i 3F omkring forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, blev opstartet:

"Der er sket meget omkring seksuel chikane initiativer det seneste år eller to. Sofie Linde har betydet rigtig meget. Det er lidt mærkeligt at skulle sige det, men det har hun. Og så den underskriftindsamling de unge kvinder fra fagbevægelsen lavede, efter Sofie Linde var kommet frem, med eksempler på sexisme og seksuel chikane hos os selv i 3F, har også haft en betydning. Omkring 284 kvinder underskrev, og den indsamling, den rykkede også noget."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Både Sofie Lindes tale, fagbevægelsens annonce og underskriftindsamlingen, der blev offentliggjort den 27. oktober 2020 – med 284 underskrifter 22 beretninger fra kvinder i fagbevægelsen om sexisme – har spillet en rolle i forhold til at igangsætte initiativer internt i 3F:

"Det blev besluttet, at vi skulle gøre noget ekstra, efter at Forbundsformanden var i avisen med annoncen. Det blev besluttet, at vi skulle gøre en særlig indsats indtil juni 2021 med kurser, "Over

Stegen” spiller osv. Og så i juni 2021 skulle jeg så lave en opsamling, og der blev det besluttet, at vi i første omgang ville forsætte et år mere, og så vil vi se i juni 2022, om vi er kommet så langt, at det kan integreres i almindeligt arbejdsmiljøarbejde, og om der stadig skal være en særlig indsats omkring seksuel chikane. Så på den måde bliver der fulgt op en gang hver halve år, hvor jeg skal lave en rapport til Daglig Ledelse.”

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Overblik over 3F's initiativer

Af de initiativer, der er beskrevet i det følgende, er nogle allerede gennemført, mens andre endnu ikke er opstartet. 3F's har følgende initiativer om seksuel chikane:

- Initiativ 1: 3F's politik om krænkende handlinger
- Initiativ 2: "Over Stegen" workshops internt i organisationen
- Initiativ 3: 3F's whistleblowerordning
- Initiativ 4: "Over Stegen" workshops i lokalafdelinger
- Initiativ 5: Indsamling af viden om antal sager i 3F's lokalafdelinger

Disse initiativers baggrund og indhold, samt de erfaringer, der er indsamlet fra dem, vil blive beskrevet i dette afsnit.

Initiativ 1: 3F's Politik om krænkende handlinger

I 2020 blev der internt i 3F indført en samlet politik om krænkende handlinger, hvor seksuel chikane/uønsket seksuel opmærksomhed indgår.

Indhold

I politikken defineres det, hvad der tæller som seksuelle krænkelse, hvilket er: uønskede berøringer, opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder, uvedkommende forespørgsler og visning af pornografisk materiale.

Derudover dækker politikken også over en række af krænkende handlinger, som kan foregå i arbejdslivet, bl.a.: mobning, tilbageholdelse af nødvendig

information, sårende bemærkninger, at blive latterliggjort, trusler, fjendtlighed, nedvurdering på baggrund af alder, køn, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning. Politikken dækker altså over en bred række af krænkelse.

Derudover indeholder politikken følgende:

- **Erklæring.**

Som det første i politikken står der, at 3F ønsker en kultur og omgangstone, hvor krænkende handlinger og opførsel er uacceptabelt. Dette er klar besked til ansatte om, hvad der forventes af dem på deres arbejdsplads, hvilket er positivt.

- **Ansvar.**

I politikken står der, at den krænkede og kolleger, som er vidne til krænkelse, enten skal sige fra over for krænkelse eller henvende sig til enten sin leder, TR, AMR eller HR. Den krænkede og vidner gives altså fire måder at handle på overfor krænkelse.

- **Alvor og fortrolighed.**

Derudover understreges det i politikken at ledere, TR, AMR og HR skal tage henvendelse om krænkelse seriøst og behandle dem fortroligt.

- **Procedure for håndtering.**

Politikken beskriver, hvem der har ansvar for de forskellige trin i processen for at håndtere en sag om krænkelse, herunder uønsket seksuel opmærksomhed. De trin, der er beskrevet er:

- Dialog: Når der er en sag om krænkelse, skal der startes en dialog mellem de involverede medarbejdere og leder, TR, AMR og HR – de sidstnævnte har ansvaret for at sikre dette skridt i processen.
- Rådgivning udefra: Det er ifølge politikken muligt for at få ekstern rådgivning, hvis der er behov. Dette afgør lederen og HR.
- Uløselig konflikt: Hvis en konflikt ikke kan løses via dialog, er det lederen, der i sidste ende kan træffe de endelige beslutninger om, hvordan sagen løses.

- **Konsekvenser.**

Det er i politikken ikke specificeret at eller hvilke konsekvenser en sag om krænkende handlinger vil have – kun at det kan medføre

ansættelsesretlige konsekvenser.

Udarbejdelsen af politikken

3F har gjort en indsats for at inddrage flere forskellige parter i udarbejdelsen af politikken samt for at sikre, at Forbundshusets HR-medarbejdere er sat godt ind i 3F's politik:

"Forbundshusets politik om seksuel chikane er lavet af HR i samarbejde med AMO (arbejds miljøorganisationen). Og det er noget, vi går op i, at det er lavet i samarbejde med medarbejderne og lederne, så det ikke bare bliver et stykke papir. Der har været eksperterne oplæg fra eksperter – f.eks. Mille Mortensen fra Rigshospitalet – i forbindelse med, at politikken blev til. HR-afdelingen har taget det ret alvorligt, så dem de HR-folk, der sidder rundt i huset – vel omkring 10-12 personer – bliver jævnligt samlet til møder om det her emne. Og så er tanken, at de ligesom bliver lokale ambassadører i forhold til at forklare omkring politikken og indsatsen. Så de har været på efteruddannelse."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Politikkens styrker og svagheder

At politikken dækker bredt, klart udtrykker at krænkelse ikke tolereres i 3F og at ansvaret for at skabe en arbejdsplads uden krænkelse, er bredt ud, fremhæver Susanne Fast Jensen som nogle af politikkenes styrker:

"Politikken definerer hvad seksuel chikane dækker over, og det er: uønskede berøringer, opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder og kommentarer, uvedkommende forespørgsler og visninger af pornografisk materiale – så den har de her fem ting, som jeg synes er forholdsvist dækkende og mere bredt end meget andet. Og så beskriver den, at man ikke vil tolerere krænkelse, og det tror jeg i sig selv er forebyggende. Nogle der måske har en meget rå tone ville kunne se, at sådan vil man ikke have det her i 3F. Der står også, at kolleger har ret og pligt til at gribe ind, hvis de oplever, at en kollega oplever sig krænket. Så man prøver også at brede ansvaret lidt ud. Men den største styrke tror jeg er, at både krænkeren bliver rettet lidt ind i forhold til, hvad de siger og ikke siger – så

politikken gør det måske lidt lettere som krænket at sige fra og lidt sværere som krænker at have en sexistisk eller krænkende tone."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Det er dog værd at overveje, hvor meget fokus der lægges på den krænkedes ansvar i en krænkende situation:

"Det, jeg altid selv kan have lidt svært ved er, at man er meget hurtig til at sige, at den krænkede skal sige fra over for krænkeren. Og det står godt nok kun som én ud af fire ting, en krænket kan gøre, men jeg kunne godt tænke mig, at lige dét var gemt endnu længere væk, så man virkelig som organisation påtog sig ansvaret. Men jeg kan mærke, at det her med, at krænkede ikke skal sige fra, at det for mange kan være meget svært at acceptere. For mange siger "ja-men jeg kunne jo ikke vide, at personen ville føle sig krænket", underforstået, at man må godt, hvis ikke nogen siger fra. Men når der er fokus på, at den krænkede skal sige fra, så fortæller man jo også noget om, hvor man mener ansvaret er."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Udbredelse af kendskab til politikken

Ligesom i Dansk Metal er det heller ikke systematiseret, at alle nye medarbejdere får politikken gennemgået. Der er dog lavet oplysningsarbejde for nuværende ansatte i Forbundshuset:

"Politikken ligger på 3F Intra, og så er der blevet informeret om politikken på et personalemøde. Og hver eneste afdeling i huset er blevet pålagt at spille "Over Stregen", og der skulle leder og AMR også fortælle om politikken i forbindelse med, at man spillede spillet. Så der har været et aktivt informationsarbejde i forhold til at fortælle om politikken, men der kunne selvfølgelig godt blive gjort mere."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Initiativ 2: "Over Stegen" workshops internt i organisationen

Alle afdelinger i 3F's Forbundshus har spillet FIU-ligestillings "Over Stegen"-spillet (se side 49), som skaber dialog om grænser på en arbejdsplads. Om erfaringerne med at spille spillet, siger Susanne Fast Jensen:

"Folk synes det har været spændende og en god dialog, de lærte noget om deres kollegaer osv., men: Det kommer jo an på, hvem der siger de forskellige udsagn. Og det kommer an på konteksten. Sådan har reaktionen været hos nogle. Så det her med, at nogle ting er kontekstbestemte, bliver også brugt til at skabe en form for distance. Men jeg tror da på, at det er bedre, at man har prøvet spillet, end hvis det var uprøvet."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

En pointe, som "Over Stegen" spillet kan være effektivt til at vise, er, hvordan grænser og krænkelser *kan* være kontekstbestemte. Siger en ældre mandlig leder f.eks. til en nyansat, yngre kvindelig kollega "hold op du ser godt ud i dag", så kan kommentaren opleves anderledes, end hvis det f.eks. er imellem to kolleger, der også ser hinanden privat, at denne kommentar bliver sagt.

"Der eksisterer altså en myte – som selvfølgelig ikke er helt forkert, og så alligevel – men om, at det betyder rigtig meget i hvilken kontekst ting bliver sagt. Og det kommer så til at legitimere mange ting. Men på den anden side mener jeg jo, at hvis noget er forkert i én kontekst, så kunne man måske bare lade være, for at være sikker på, at det ikke er noget over stegen."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Det er positivt, at "Over Stegen" spillet kan træne deltagerne i at blive mere opmærksomme på, hvordan forhold som magtforskelle, forskelle i erfaring, aldersforskelle osv. kan have indflydelse på risikoen for krænkelser. Men at kontekst *kan* spille en rolle, betyder ikke, at "alt er kontekstbestemt".

Erfaringen med at spille "Over Stregen" i 3F var altså til en vis grad, at pointen om konteksters betydning af nogle blev brugt til at holde den ellers vigtige snak om seksuel chikane og krænkelse lidt ud i strakt arm.

Ledelsens engagement

At 3F's Formand, Per Christensen, gik ind og bestemte, at alle afdelinger i Forbundshuset skulle spille "Over Stregen" viser, at emnet er et, der blev taget seriøst:

"Det var en stor forandring, at alle afdelinger herinde i forbundshuset blev tvunget til at spille "Over Stregen". Det er meget sjældent at Forbundsformanden til noget personalepolitisk siger: "Det her skal man, og hvis man ikke er med eller f.eks. bliver syg, så skal man spille det på et andet tidspunkt." Jeg kan faktisk ikke huske i alle de år, jeg har været her, at det er sket før."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Initiativ 3: 3F's whistleblowerordning

Baggrund

I forbindelse med 3F's indsats, der blev påbegyndt i 2020, er der også blevet lavet en whistleblower ordning, hvor ansatte i 3F's Forbundshus kan indberette oplevelser om seksuel chikane til en ekstern advokat; altså uden om 3F. På den måde undgås eventuelle udfordringer i tilfælde, hvor en krænkelse ikke føler, det er trygt at henvende sig til sin leder eller andre inde i 3F, eller hvor det ville være vanskeligt at håndtere sagen internt i Forbundshuset:

"Whistleblowerordningen er lavet meget professionelt, synes jeg. Det er en af de advokater, der kører allerflest sager om seksuel chikane, der er valgt. Så det er både en af de dygtigste og dyreste advokater, så det er blevet taget alvorligt. Det er så en advokat uden for 3F, man kan kontakte. For hvis nu forbundsformanden blev anmeldt, og det var HR afdelingen herinde i huset, der tog imod whistleblowerhenvendelser, så er det f.eks. lidt svært for dem at gå hen og fyre ham."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Overvejelser om at have whistleblowerordninger i en fagforening

Fordi en kernetdel af fagbevægelsen er at sikre, at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter via deres faglige arbejde bidrager til, at skabe bedre trivsel og arbejdsvilkår, er det ikke helt ligetil bare at indføre en whistleblowerordning:

"Men whistleblowerordningen er dilemmafyldt forstået på den måde, at vi anbefaler ikke, at vores TR skal lave whistleblower-indberetninger. Vi anbefaler, at krænkede ude på arbejdspladserne skal gå til deres TR eller AMR, for at TR og AMR kan lave det faglige arbejde, de er valgt til at gøre. For hvis det bliver sådan, at alle sager om seksuel chikane skal behandles skjult af en advokat i whistleblowerordningen, så vil fagbevægelsen blevet udraderet og ikke have nogen viden osv. Så ville TR og AMR's rolle blive udvandet. Så det er også en balance, vi arbejder med."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Det ville være vanskeligere for TR, AMR og 3F's lokalafdelinger at bidrage til at skabe arbejdspladser uden seksuel chikane, hvis de ikke fik mulighed for at opbygge nogen viden om emnet, og derfor kan en whistleblowerordning ikke stå alene.

Initiativ 4: "Over Stegen" kursus i lokalafdelinger

Et fjerde element i 3F's arbejde for at forebygge og håndtere seksuel chikane i egen organisation er, at opfordre til, at alle lokalafdelinger også skal spille "Over Stegen" – et initiativ der begyndte i efteråret 2020 og foreløbigt løber indtil foråret 2022:

"Det blev besluttet at alle afdelinger skal spille "Over Stegen" ved at jeg og en kollega skulle uddanne alle afdelinger til at skulle spille spillet. Så lederen og AMReren fra hver afdeling skulle komme på kursus og spille spillet, og så de kunne tage tilbage og spille spillet i afdelingen. Så det blev skrevet ud fra Forbundsformanden. Og så

har vi jo så tilbudt vores lokale afdelinger en række kurser, de kan rekvirere, uden at det koster dem noget at få det ud."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Udfordringen med frivillighed

Men fordi 3F's organisationsstruktur hviler på, at lokalafdelingerne er suveræne, så er det op til dem selv, om de f.eks. vil tage imod Formandens opfordring om at spille "Over Stregen" spillet. Og fordi initiativet hviler på frivillighed, så rejser det særligt én udfordring:

"Udfordringer er, at når så meget hviler på noget frivilligt, så er det dem, der har mindst behov, der kommer til at rekvirere kurset og dermed bliver klogere og klogere og mindre og mindre sexistiske. Jeg vil gætte på at kun 10 procent af afdelingerne har spillet "Over Stregen" spillet, selvom det er blevet meldt ud, at det opfordres der til."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Fordi det i høj grad vil være de afdelinger, der allerede er engagerede i at forebygge og håndtere seksuel chikane, er det dem, der har mindst behov, der bliver klogere – og dem der har mest behov, får ofte ikke kurset ud til sig.

Erfaringer fra kurset

Der er dog erfaringer med, at kurset har åbnet nogles øje for udfordringer, de ikke kendte til eller havde talt om før:

"Der skete noget interessant da to medarbejdere fra Forbundshuset var ude i en afdeling for at have et kursus om seksuel chikane, og om hvordan man trinvis kan forebygge eller håndtere, hvis en skade er sket. De to medarbejdere kommer så ind til en afdeling, der hurtigt fortæller, at de ikke selv har nogle problemer, men at de vil gerne klædes på til at håndtere seksuel chikane alligevel. Men halvvejs inde i det her fyraftenskursus er det nærmest som en lille eksplosion der sker, for da fortæller nogle af kvinderne, at "sådan oplever jeg det også her i afdelingen." Så det ender faktisk med, at de begynder at tale om sig selv og deres egen tone, og det har så

gjort, at de efterfølgende har valgt en ligestillingsansvarlig, der allerede nu har været inde på kursus – og det engagement havde de ikke før. Så de blev jo selv forskrækkede over, at der faktisk var noget i deres egen afdeling. Det er jo også et bevis på, at ledelsen vitterligt ikke har vidst, at der var problemer, men det er også et bevis på, hvordan kulturen i sig selv er lukket, og at det er fordi der kommer nogle udefra og åbner op og kommer med konkrete eksempler på, hvad seksuel chikane er, at det pludseligt popper op. De fik pludselig skabt et rum, hvor det både blev synligt og legalt at tale om. Så på den måde, sker der mange, men små, ting.”

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Vigtigheden af fakta og dialog

Arbejdet med kurserne har vist, at den dialogiske og fakta-baserede tilgang til emnet seksuel chikane er vigtigt for at få et godt udbytte:

”Det er vigtigt, at kurserne er meget fagligt og faktuel baseret, så ikke vi ender i diskussioner om, hvad folk tror eller mener. Så når vi forelægger noget, så er vi meget opmærksomme på at dokumentere. Men at det er i dialogen – f.eks. i forbindelse med Over strengen-spillet – at noget flytter sig.”

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Undgå økonomi som barriere

Men for at økonomi ikke skulle blive en barriere for, at afdelinger vælger at afslå opfordringen om at spille ”Over Stregen” spillet og rekvirere kurser om emnet, er det gjort gratis for dem at tage imod.

”Jeg tror, at hvis der skulle penge af lommen, så vil de, der er lidt betænkelige, aldrig melde sig – så det økonomiske aspekt tror jeg er ret vigtigt, så det er en barriere, vi har fjernet.”

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Initiativ 5: Indsamling af viden om antal sager

Ligesom i Dansk Metal og andre danske fagforeninger, så har 3F heller ikke et overblik over, hvor mange sager, der reelt er hvert år, fordi sager ofte håndteres lokalt ude i afdelingerne eller på selve arbejdspladsen, uden Forbundshusets kendskab. Derfor består 3F's femte initiativ af at indsamle viden om sager:

"Vi er også i gang med at prøve at få overblik over sager i hele landet. Hidtil har det været sådan – og er det stadigvæk – at hvis der er en, der melder en krænkelse til afdelingen, så er det afdelingen, der håndterer sagen, med mindre, at den kører helt galt, og der er behov for hjælp fra Forbundshuset. Så når en journalist f.eks. ringer til mig og spørger, om vi har fået flere sager, så ved vi det ikke. For vi får ikke at vide fra afdelingerne, hvor mange sager de har haft. Men vi har et elektronisk sagssystem, og det vil vi prøve at lave en søgning i ved at søge efter bestemte nøgleord. Så vil vi en gang om året tælle op, hvor mange sager der er, hvor de geografisk er, hvilke afdelinger, indsamle info om den krænkede, info om krænker osv., så vi kan følge udviklingen. For jeg synes det er pinligt ikke at kunne svare på spørgsmål om, hvordan det ser ud med sager i 3F. Planen er så, at det skal være en åben undersøgelse, alle kan tilgå og læse."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

For at kunne løse problemer med seksuel chikane er det centralt, at man kender til problemet. Før denne viden om sagerne – hvor mange der er hvert år, hvor der er flest/færrest sager, hvilke stillinger, alder, køn osv. både krænkede og krænker har – er blevet indsamlet, er det både vanskeligt at skabe engagement og motivation til at forebygge og vanskeligt at vide, hvilken strategi, der vil være mest effektiv.

Overordnede erfaringer med at arbejde med seksuel chikane

Mere seriøsitet omkring emnet

Spurgt ind til, hvilke forandringer Susanne Fast Jensen har oplevet de seneste par år i 3F svarer hun:

"Samtaler om humor, grænser osv. vil jeg sige er en del af hverdagen i 3F – herunder også at gøre lidt grin med det. Men seneste to år har folk ikke turde gøre nær så meget grin med emnet. Så nu er der mere en usikkerhed, som viser sig i at man griner lidt, fordi emnet virker lidt tungt og svært og folk ikke helt ved, hvad de skal gøre. Der er mange der gerne vil være ordentlige, men som ikke kan finde ud af præcis hvordan. Jeg synes ikke, jeg har oplevet decideret latterliggørelse af emnet her det seneste års tid, der er nu mere en større usikkerhed. Så grinene handler ikke om at latterliggøre emnet, men mere om usikkerhed, fornemmer jeg."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Hvad skaber opbakning omkring arbejdet?

For at skabe det engagement, der er nødvendigt for at kunne lave ændringer, er det Susanne Fast Jensens erfaring, at man skal tale til folks indignation ved at vise, hvor forkert seksuel chikane er:

"At man skaber eller taler til folks indignation ved at give dem nogle konkrete eksempler på noget, der tydeligvis ikke er i orden – det er helt klart med til at skabe opbakning til at arbejde med emnet."

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Myter og barrierer

Men der eksisterer stadig nogle myter eller barrierer, som kan besværliggøre arbejdet med at skabe et arbejdsmarked uden seksuel chikane. Om dette siger Susanne Fast Jensen:

"Jeg kan se en tendens til, at hvis nogle har arbejdet sammen i lang tid, så er det som om, at folk har en fælles forståelse for, at så er det ok, at vi opfører os på en bestemt måde. Nogle siger, at fordi der ikke er kommet nye til deres afdeling, så de mener at de har fået en fælles jargon. Men så siger de også, at hvis der kom en ny ind, så skulle vi lige være opmærksomme. Men man skal naturligvis

arbejde med forebyggelse og håndtering, selvom man har arbejdet sammen længe.”

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Hvis en medarbejdergruppe har arbejdet sammen i mange år, kan det måske være sværere at skulle åbne en samtale op om krænkelse og uønsket seksuel opmærksomhed. Derfor er det vigtigt at være i stand til at kommunikere til den slags medarbejdergruppe, hvorfor det også er vigtigt for dem at gå aktivt ind i forebyggelsesarbejdet.

Generelt er det en udfordring – om medarbejdergrupper har været sammen længe eller ikke – for ansatte at acceptere, at seksuel chikane også er noget, der kan forekomme hos dem; at det ikke kun er noget, der foregår alle mulige andre steder:

”Myten om ”det findes ikke her” eksisterer stadig. Jo tættere på man kommer, jo mindre tænker folk at seksuel chikane eksisterer. Mange afdelinger er jo fuldstændig sikre på, at i lige præcis deres afdeling, der er der ikke noget i vejen.”

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Tegn på forandring

I de næsten 30 år Susanne Fast Jensen har været en del af ligestillingsarbejdet i fagbevægelsen, har hun ikke oplevet, der er på politisk niveau har været så stort et engagement, som der er nu:

”Det er noget helt nyt, det store arbejde ministeriet har sat i værk. Jeg har aldrig oplevet, at der har været så seriøse snakke og møder om seksuel chikane sammen med arbejdsmarkedets parter. Det er også noget nyt, at møderne er så relativt åbne – at man ved hvem der er repræsenteret ved møderne.”

- Susanne Fast Jensen, ledelseskonsulent i 3F's Ligestillings- og Mangfoldighedssekretariat

Forventningen er, at der vil blive indgået en aftale inden året 2021 er omme.

Erfaringer indsamlet af 3F (en del af FIU-ligestilling-partnerskabet)

Baggrund: To eksempler på politikker om seksuel chikane

Som en del af ASTRAPI-projektet har 3F indsamlet erfaringer fra en dansk virksomhed og en dansk kommune. Den tillidsvalgte, der arbejder i den danske virksomhed, blev i 2021 nomineret til en FIU-Ligestillingspris, der hvert år gives til en tillidsvalgt, som har gjort en ekstraordinær indsats for at forebygge seksuel chikane og/eller vold i hjemmet.

Den tillidsvalgte var en nøgleperson i udarbejdelsen af en politik om, hvordan man undgår vold, mobning og sexchikane tilbage i 2019, hvor seksuel chikane var et vanskeligere emne at samle opbakning omkring.

Denne politik fandt vej til den kommune, hvor virksomheden lå, og inspireret af virksomhedens politik, lavede kommunen også en politik om seksuel chikane og arbejder nu aktivt for at forebygge seksuel chikane.

Indholdet af de to politikker

De to politikker kan ses i bilag 3 "Undgå.... Vold, mobning og chikane" side 98 og bilag 4 "Om seksuel chikane", side 100.

Fokuspunkterne i virksomhedens politik er:

- En erklæring om formålet med politikken
- En beskrivelse af de specifikke udfordringer og situationer, som medarbejdere i netop denne virksomhed kan opleve – situationer, der kan udvikle sig til seksuel eller anden form for chikane.
- Gode råd til, hvordan man kan forhindre, at en situation med seksuel eller anden form for chikane, opstår
- Hvad man skal gøre, hvis en medarbejder oplever eller er vidne til seksuel eller anden form for chikane
- Hvordan man kan hjælpe en kollega, der er blevet udsat for seksuel eller anden form for chikane
- At det er oplevelsen hos den person, der er udsat for chikane, der tæller.

Andre forebyggende initiativer

Politikken er blot en del af virksomhedens initiativer til at forebygge og håndtere seksuel chikane. Seksuel chikane har været et emne på virksomhedens morgenmøderne, og politikken er blevet præsenteret for alle medarbejdere i virksomheden. Desuden mødes nye medarbejdere med den tillidsvalgte som fortæller om virksomhedens holdning om en arbejdspladskultur fri for seksuel chikane.

Kommunens politik har fokus på følgende:

- At definere, hvad seksuel eller andre former for chikane, er
- At det er oplevelsen hos den person, der er udsat for chikane, der tæller
- At give eksempler på, hvilke former for adfærd, der tæller som seksuel chikane
- Hvad man kan gøre, hvis man bliver udsat for seksuel chikane
- At lederen har ansvaret for at tage indberetninger om seksuel chikane alvorligt og handle (og derfor kan den person, der foretager indberetningen, ikke forvente anonymitet).
- En erklæring om, hvad der forventes af den enkelte medarbejder, når det gælder adfærd og arbejdspladsens kultur

DEL 3: OPSAMLING OG ANBEFALINGER

Opsamling, analyse og konklusion

Opsamling og analyse

I dette afsnit præsenteres rapportens hovedpointer, som er formuleret med udgangspunkt i de anvendte kilder samt den indsamlede empiri fra spørgeske- maundersøgelse, fokusgruppeinterviewene og de to case-interviews med 3F og Dansk Metal.

Mere forskning og flere undersøgelser

I denne rapport fremgår det tydeligt, at der både nationalt, og ude på de enkelte virksomheder, er behov for mere forskning og flere undersøgelser. Der mangler bl.a. på nuværende tidspunkt:

- Nationale/repræsentative undersøgelser, der ikke spørger ind til seksuel chikane på den direkte facon med spørgesmålet: "Har du været udsat for seksuel chikane?", men i stedet spørger ind til konkrete oplevelser med forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed.
- Undersøgelser, der går i dybden med, hvordan seksuel chikane håndteres på arbejdspladserne, hvem den krænkede først rækker ud til, hvilke konsekvenser krænkelser har, hvilke retningslinjer virksomheder har for håndteringen af seksuel chikane, hvordan den krænkede oplever forløbet, hvor en sag håndteres og lignende.
- Nationale/repræsentative undersøgelser, som ser på sammenhængen mellem kønsfordelingen på en arbejdsplads, niveauet af seksuel chikane og lønniveau.

Der er flere huller i vores viden om seksuel chikane på det danske arbejdsmarked. Denne manglende viden gør det mere vanskeligt at motivere de rette aktører til forandring, fordi der ikke er helt klarhed over problemets omfang og væsen. Derudover vanskeliggøres også selve arbejdet med at fjerne seksuel chikane fra arbejdsmarkedet – når man ikke kender til, præcis hvori problemerne, dilemmaerne og barriererne er, er det også mere vanskeligt at løse disse.

Derfor er det positivt, at organisationer som 3F og Dansk Metal vil indsamle viden om seksuel chikane sager i deres lokalafdelinger.

Oplysning omkring, hvad "seksuel chikane" helt konkret dækker over

I den brede befolkning er en manglende viden om, hvad "seksuel chikane" egentlig dækker over. Hvad er det der gør, at noget tæller som seksuel chikane? Og hvilke nogle helt konkrete opførsler, sprog, humor osv. kan kaldes for seksuel chikane? Disse spørgsmål kunne der med fordel komme mere fokus på at oplyse omkring, sådan at det for det første bliver klart for alle, at det er *oplevelsen*, der afgør, hvornår noget er seksuel chikane. For det andet kan der også være behov for at *konkretisere* præcis hvad termet "seksuel chikane" dækker over.

Det ville kunne medvirke til, at krænkede nemmere kommer til en forståelse af, at den ubehagelige seksuelle opmærksomhed, de har oplevet, faktisk er seksuel chikane – og derfor i højere grad søger hjælp. At flere fortæller om deres oplevelser, kan både have en positiv indvirkning på den krænkedes fremadrettede trivsel, og på at flere sager kommer for dagens lys. På den måde kan en større forståelse for, hvad "seksuel chikane" dækker over, være en vigtig faktor i arbejdet med både at forebygge og håndtere seksuel chikane.

Tryghed og tillid i fokus

For at få flere sager om seksuel chikane ud af det skjulte, og for at kunne hjælpe flere, der mistrives på grund af deres oplevelser med seksuel chikane, er det vigtigt at have et fokus på at opbygge tillid og tryghed. Det gælder både krænkedes tillid til og tryghed overfor tillidsvalgte, HR-ansatte, ledere og andre, som er i en position til at kunne hjælpe en krænket med at få hjælp og/eller føre en sag. Et vigtigt aspekt af denne tryghedsskabelse kan være at gøre det klart, at krænkede, der åbner op til f.eks. en tillidsvalgt omkring deres oplevelser med seksuel chikane, ikke vil blive tvunget til at stå frem, føre en sag, eller lignende. Frygten for, hvad konsekvenserne ved at fortælle om en krænkelse kunne være, kan afholde nogle fra at søge hjælp.

Dialogarbejde er effektivt, men ikke udbredt

Denne rapport vurderer, at det endnu ikke er udbredt, at virksomheder jævnligt og kontinuerligt gør brug af dialogisk arbejde omkring emner som grænser, sprog, humor, kultur, normer og lignende i deres arbejde for at forebygge seksuel chikane. At facilitere denne slags samtaler i enhver medarbejdergruppe er både et vigtigt og effektivt redskab for forebyggelse. Noget kunne tyde på, at der i virksomheder enten ikke er den rette viden om, at dialogiske initiativer er

effektfulde, og/eller hvordan en dialog om grænser og krænkelser faciliteres på en god måde. I spørgeskemaundersøgelsen svarede et flertal af respondenterne, at de mener, at det, der skal til for at seksuel chikane håndteres og forebygges bedre på deres arbejdsplads, er en større forståelse blandt de ansatte omkring, at alle har forskellige grænser og oplevelser. Dog svarede et fåtal, at der på deres arbejde blev holdt møder, uddannelse, fyraftensmøder, kurser og lignende om emner så som grænser, humor, kultur og sprog. Dette kan altså indikere, at der ude på arbejdspladserne ikke er tilstrækkelige viden om, at netop denne slags møder er det, der skal til for at skabe en større forståelse for hinandens forskellige grænser og oplevelser på en arbejdsplads.

Skab rum for forandring og læring – pas på "nul-tolerance"

Det er vigtigt, at alle virksomheder, f.eks. i deres politik om seksuel chikane, skriver en erklæring, hvor virksomheden skriver helt klart, at seksuel chikane ikke er i orden. Men der kan være nogle faldgruber mht. at erklære, at der er nultolerance i en virksomhed – særligt, hvis nultolerance bliver brugt eller opfattet som et ord, der indikerer, at enhver overtrædelse af virksomhedens politik om seksuel chikane, vil medføre opsigelse. Både i fokusgruppeinterviewene, og i interviewet med Dansk Metal, blev det understreget, hvor vigtigt det er, at en virksomhed er åben overfor, at nogle krænker godt kan lære af sine fejl. Argumentet er, at nultolerance kan være en barriere for læring og kulturforandring, hvilket er det, der skal til før at vi kan få et arbejdsmarked uden seksuel chikane. Derfor er det vigtigt som virksomhed at finde en god balance mellem at have klare konsekvenser for dem, der overtræder virksomhedens retningslinjer, og virksomhedens villighed til at rumme, at ansatte kan træde ved siden af og lære af sine fejl.

Ansvar og fokuset på at sige fra

Diskussionen om, hvorvidt en krænket har ansvar for eller bør sige fra overfor krænkelser, har fyldt meget i Danmark. At sige fra bliver ofte koblet med at være sej og stærk, hvorfor det af nogle opfattes som et svaghedstegn ikke at sige fra over for seksuel chikane. Men samtalen om at sige fra retter fokus på den krænkede, i stedet for at rette fokus det rigtige sted, nemlig mod krænkeren og/eller den arbejdspladskultur, som har muliggjort krænkelsen. Der er fint at sige fra, hvis den krænkede ønsker, men i virksomheders politikker og retningslinjer kan det være en god ide at undgå at skrive, at krænkede *bør* sige fra. Dette er ikke altid muligt af flere forskellige grunde – og heller ikke altid en effektiv måde at stoppe krænkelsen.

Seksuel chikane handler ikke om restriktioner, men om solidaritet

Når der på arbejdspladser startes initiativer, som skal få en medarbejdergruppe til at tale sammen om grænser og seksuel chikane, så er det vigtigt at sætte den rigtige ramme om denne dialog. Hvis ikke, kan man risikere, at samtalen f.eks. kommer til at handle om restriktioner og begrænset frihed for medarbejdere i forhold til hvad de må sige og gøre overfor hinanden. Denne samtale er hverken relevant eller konstruktiv, når det kommer til seksuel chikane, og kan derfor være en barriere for forebyggende, dialogisk arbejde. Derfor er det vigtigt at skabe en anden ramme om dette arbejde, hvor man tager udgangspunkt i solidaritet. Det betyder, at dialoger mellem ansatte omkring grænser og seksuel chikane bliver præsenteret som noget, der sikrer, at alle på arbejdspladsen kan passe på hinanden, respektere hinanden og opføre sig på en måde, så ingens grænser overskrides – noget, de fleste gerne vil støtte op om. Denne mere positive rammesætning af dialogen kan være med til at forhindre den modstand, der ellers kan opstå. Det er således vigtigt at få samtalen ned på jorden og gjort konkret, således at den handler om de medarbejdernes egne oplevelser og grænser – og ikke om abstrakte, ideologiske holdninger om f.eks. ytringsfrihed eller restriktioner.

Kom uden om myten "Seksuel chikane findes ikke hos os"

En anden barriere for at få startet forebyggende eller håndterende arbejde kan være, at mange, der anerkender, at seksuel chikane eksisterer, ikke kan forlige sig med tanken om, at det også kan eksistere på deres egen arbejdsplads – blandt deres egne kolleger. Jo tættere man kommer, jo mindre er villigheden ofte til at anerkende seksuel chikane som en realitet – og særligt, hvis en medarbejdergruppe oplever, de trives og kender hinanden godt. Så i stedet for at insistere på, at seksuel chikane også kan findes her, så kan det være en god ide at få opbakning ved f.eks. at sige, at det er vigtigt at forebygge for en god orden skyld, og at det også handler om at sikre, at der ikke opstår seksuel chikane i fremtiden. Det er altså vigtigt at undgå, at en medarbejdergruppe eller virksomheds ikke oplever en eventuel opbakning til at arbejde forebyggende med seksuel chikane som en bekræftelse af, at der findes seksuel chikane på deres egen arbejdsplads.

Frivillighedsproblemet

Så længe arbejdet for at forebygge og håndtere seksuel chikane ude på de danske arbejdspladser i høj grad afhænger af frivillighed, så vil det i høj grad betyde, at dem, der allerede er engagerede i at forebygge og håndtere seksuel chikane, bliver endnu bedre – og dem der ikke er engageret, aldrig kommer i gang. Det er problematisk, at frivillighed medvirker til, at der opstår en større

og større grøft mellem de virksomheder, der aktivt forebygger seksuel chikane og de, der ikke gør.

Konklusion

I forhold til andre lande, er vi relativt langt i Danmark, og det tyder på, at der i disse år er sket – og vil ske – positive forandringer, politisk så vel som på de enkelte arbejdspladser.

Den større forståelse, der er kommet i Danmark, omkring at og hvordan seksuel chikane er et problem, gør, at flere og flere har fokus på at forebygge og håndtere seksuel chikane. Men så længe dette arbejde hviler på frivillighed, er der stor sandsynlighed for, at seksuel chikane ikke vil forsvinde – eller at det vil tage alt for lang tid at komme det til livs. Derfor er det vigtigt, at både politikere og ledere tør gå forrest i dette arbejde.

Men selvom der generelt er kommet større opbakning til at forebygge og håndtere seksuel chikane, så er der stadig flere myter og barrierer, som besværliggør eller forhindrer dette arbejde. Derfor kræver det, at både politikere, tillidsvalgte, ledere, HR-medarbejdere og samfundet generelt bliver ved med at indsamle den viden og data om seksuel chikane – fra undersøgelser, fagligt arbejde, medarbejdersamtaler osv. – det kræver at blive endnu bedre og mere effektive til at nedbryde de barrierer og myter, der stadig findes omkring seksuel chikane.

Anbefalinger til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdsmarkedet

Generelle anbefalinger

- Skift fra direkte til indirekte sprog i undersøgelser, der skal afdække seksuel chikane på arbejdsmarkedet. Spørg ikke kun ind med spørgsmålet "Har du været udsat for seksuel chikane?", men spørg også/i stedet ind til forskellige, konkrete former for uønsket seksuel opmærksomhed ("vitigheder", kommentarer, berøring, invitationer osv.)

I december 2020 gjorde NFA det klart, at de arbejdede på at formulere

andre og mere konkrete spørgsmål, sådan at der fremover ikke spørges ind til oplevelser med "seksuel chikane", men i stedet spørges ind til oplevelser med specifikke former for uønsket seksuel opmærksomhed¹⁶

- Mere (specifik) lovgivning om, hvad en virksomhed er forpligtet til at gøre for både at håndtere og forebygge seksuel chikane. Arbejdsmarkedet bliver ikke fri for seksuel chikane, før arbejdsgiver/virksomheder bliver pålagt et større ansvar.
- Krav om uddannelse til ledelse og tillidsvalgte omkring forebyggelse og håndtering af seksuel chikane
- Krav om at virksomheder skal oprette et forum, hvor bl.a. seksuel chikane skal på dagsordenen.
- Indfør et smiley-system eller lignende, som fortæller om virksomheders arbejder for at forebygge og håndtere seksuel chikane. På den måde kan virksomhederne bruge deres engagement til at brande sig positivt overfor kunder og nye medarbejdere.
- Godtgørelsesniveauet skal yderligere op. Der er ikke nok økonomisk incitament til at sikre, at seksuel chikane ikke sker.
- Udlad – i politikker, i samtaler osv. – at fokusere på, at krænkede skal sige fra.

Anbefalinger til håndtering

- Undersøg, hvad det er, der afholder virksomheder, der ikke har en politik om seksuel chikane, fra at få en.
- Gør det til et krav, at virksomheder skal have en politik om seksuel chikane, hvor følgende punkter indgår: en erklæring om, at seksuel chikane ikke er i orden; hvem der kan kontaktes, hvis nogen oplever seksuel chikane; at enhver henvendelse vil blive taget seriøst og hvordan en sag håndteres – sidstnævnte gerne så detaljeret som muligt.

¹⁶ <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2020/sexchikane-skal-undersoges-mere-maalrettet>

- Indfør whistleblowerordninger – men vær opmærksom på, at en whistleblowerordning ikke udvander eller står i vejen for andet forebyggende eller håndterende arbejde.

Anbefalinger til forebyggelse

- Fortæl om virksomhedens politik om seksuel chikane i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere.
- Hav særligt fokus på ansatte, der er en kønnet minoritet på en arbejdsplads: kvinder på mandsdominerede arbejdspladser og mænd på kvindedominerede arbejdspladser. F.eks. ved at lave mentorordninger, som følger den ansatte tæt og følger op på, om eller hvilke udfordringer, herunder seksuel chikane, den ansatte oplever. Dette kan hjælpe med at sikre, at vedkommende ikke udsættes for seksuel chikane; at vedkommende får hjælp, hvis det sker; og at vedkommende ikke opsiger sit job og dermed kommer til at bidrage til et kønsopdelt arbejdsmarked frem for at bidrage til dets opløsning.
- Oplys virksomheder, ledere, tillidsvalgte, HR-ansatte osv. om, at samtaler om grænser, humor, sprog, kultur og lignende er vigtige og effektive redskaber i forebyggelsen af seksuel chikane, fordi det skaber en større forståelse for forskellige grænser og oplevelser, og fordi det øver ansatte i at kommunikere om netop dette.

KILDER

- Viden indsamlet af Susanne Fast Jensen, til beskæftigelsesministeriet fra arbejdsmarkedets parter, omkring seksuel chikane i 2021.
- Olle Folke, Uppsala University og Johanna Rickne, Stockholm University, *Sexual harassment and gender inequality in the labor market*, 2020
- Dansk Metal, *Guide om seksuel chikane – til tillidsvalgte*, 2021
- NFA, "Sexchikane skal undersøges mere målrettet – både i forskningen og på arbejdspladserne", 2020
<https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2020/sexchikane-skal-undersoges-mere-maalrettet>

Undersøgelser:

- NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark*, 2018
- VIVE, *En undersøgelse af omfanget af krænkende handlinger og konflikter på det danske arbejdsmarked*, 2020
- 3F, *3F's AMR spørgeundersøgelse om seksuel chikane*, 2020

Skrevet af Sabine Thulesen med sparring og input fra Susanne Fast Jensen

BILAG

Bilag 1:

Krænkende handlinger – Politik og retningslinjer, 3F

Vi ønsker en kultur og omgangstone, hvor krænkende handlinger betragtes som uacceptabel adfærd, der ikke må forekomme.

Vi ønsker, at alle tager ansvar for at forebygge og stoppe krænkende handlinger, hvad enten man er direkte involveret eller vidne til andres krænkende handlinger.

Vi ser krænkende handlinger som en psykisk belastning, der har skadelige følgevirkninger, ikke alene for den der udsættes for det, men for hele kollegagruppen og for organisationen.

Ved krænkende handlinger skades åbenheden, tilliden til hinanden, ligesom videndeling, produktivitet og udvikling bremses.

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelse kan forekomme på i arbejdet.

Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale.
- Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og at undlade at handle.

Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan f.eks. omfatte:

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning

- Formålet med at sætte ind overfor krænkende handlinger er at bidrage til trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø.

Retningslinjer

Medarbejderen – den der føler sig udsat for krænkende handlinger

Medarbejdere, der føler sig krænket, skal sige fra direkte til den eller de personer, som udøver den krænkende handling eller gå til leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller HR.

Lederen, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og HR

Lederen, TR, AMR og HR er forpligtet til at tage enhver henvendelse om krænkende handlinger alvorligt og behandle den fortroligt.

Lederen, TR, AMR og HR er forpligtet til at tage ansvar for, at der i dialog med de involverede medarbejdere findes en løsning på problemet.

Lederen, TR, AMR og HR skal følge op på de involverede medarbejdere efter nogen tid for at sikre, at de krænkende handlinger er stoppet.

Lederen og HR

Lederen og HR aftaler, hvis der er behov for ekstern rådgivning til de involverede medarbejdere.

HR er behjælpelig med rekvisition af ekstern rådgivning.

Lykkedes det ikke at løse konflikten, er det lederens ansvar at træffe de nødvendige beslutninger.

Lederen kan inddrage tillidsrepræsentant og HR.

De nære kolleger

Kolleger har ret og pligt til at gribe ind, hvis en med-kollega føler sig udsat for krænkende handlinger, eller hvis man observerer en situation, som kan karakteriseres som en krænkende handling.

Som kollega griber man ind i selve situationen eller henvender sig til nærmeste leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller HR.

Kolleger er forpligtet til at tage enhver henvendelse om krænkende handlinger alvorligt og behandle den fortroligt.

Adfærd, der kan betragtes som krænkende handlinger, kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser for medarbejderen

Bilag 2:

3F's Whistleblowerpolitik

WHISTLEBLOWERPOLITIK HOS FORBUNDSHUSET

1 INDLEDNING OG FORMÅL

Med denne whistleblowerordning ønsker Forbundshuset at sikre en tryk og god arbejdsplads, som bygger på åbenhed, gennemsigtighed og en professionel og uangribelig arbejdskultur.

Formålet med whistleblowerordningen er at stille en særlig, uafhængig og selvstændig kanal til rådighed, der supplerer de sædvanlige indberetningskanaler, hvor alle ansatte og valgte personer, der aflønnes af Forbundshuset, kan foretage anonyme indberetninger om upassende hændelser eller adfærd, som har karakter af uønsket seksuel opmærksomhed.

Whistleblowerordningen skal hverken erstatte eller træde i stedet for de eksisterende kommunikationsveje internt hos Forbundshuset, herunder tillidsmandssystemet, HR-afdelingen og ledelsen. Derimod ønsker Forbundshuset med whistleblowerordningen at skabe et forum, hvor der kan ske indberetning af sager om uønsket seksuel opmærksomhed, som enten ikke egner sig til at blive behandlet via de eksisterende kommunikationsveje, eller hvor indberetteren gerne vil sikres fuld anonymitet.

I det følgende vil der blive redegjort for, hvordan whistleblowerordningen fungerer i praksis, herunder hvilke forhold der kan indberettes, og hvordan indberetninger til whistleblowerordningen vil blive håndteret.

2 HVAD KAN DER INDBERETTES OM?

Whistleblowerordningen kan benyttes til at foretage fortrolige indberetninger om hændelser eller episoder vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed, der er forbundet eller relateret til Forbundshuset som arbejdsplads.

Følgende forhold som har karakter af uønsket seksuel opmærksomhed er eksempelvis omfattet af ordningen:

- uønskede berøringer,
- uønskede verbale opfordringer til seksuel samkvem,
- uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner og
- visning af pornografisk materiale.

Følgende forhold er ikke omfattet af ordningen:

- Krænkende adfærd i form af mobning og diskrimination af ikke seksuel karakter eller vold,
- Hændelser eller episoder, som involverer sexisme i arbejdssammenhænge,
- Overtrædelser af hvidvaskloven,

- Problematikker vedrørende samarbejdsvanskeligheder, inkompetence, lønforhold og andre hverdags- eller rutinemæssige forhold og
- Indberetninger om arbejdsmiljø, beslutningsprocesser eller generelle ledelsesbeslutninger.

De forhold, som ikke er omfattet af ordningen, kan drøftes med nærmeste leder, tillidsrepræsentanten, HR-afdelingen eller arbejdsmiljørepræsentanten.

3 HVEM KAN INDBERETTE?

Alle ansatte og valgte personer, der aflønnes af Forbundshuset kan foretage indberetninger til whistleblowerordningen. Omfattet er således eksempelvis funktionæransatte, timelønnede, konsulenter, deltidsansatte, og ledelsen (inklusive Daglig Ledelse). Ved tvivlstilfælde, kan der rettes telefonisk henvendelse til whistleblowerhotlinen, jf. nedenfor under afsnit 4.

3F's medlemmer er ikke omfattet af ordningen, og kan derfor ikke foretage indberetninger.

4 HVORDAN INDBERETTES DER OG TIL HVEM

Whistleblowerordningen består af en online indberetningsportal, hvortil der kan indleveres skriftlige indberetninger, og en telefonisk hotline hvor potentielle indberettere kan henvende sig for at få rådgivning om forhold, som de overvejer at indberette eller med spørgsmål til selve ordningen.

4.1 INDBERETNINGSPORTALEN

Skriftlige indberetninger til whistleblowerordningen foretages elektronisk på domænet XXXXXXXX. Whistleblowerordningen håndteres og administreres af XXXXX advokater, som er underlagt tavshedspligt og fortrolighed, og indberetningerne videreformidles derefter til Forbundshusets whistleblowerudvalg, jf. nedenfor. Indberetningerne indleveres via en portalløsning, der leveres af XXXX' underleverandør, XXXX.

Indberetninger kan indleveres både på dansk og på engelsk, og de følgende oplysninger vil være nyttige for whistleblowerudvalget at have til brug for vurderingen af en indberetning:

- En beskrivelse af de faktiske omstændigheder, som giver anledning til indberetningen,
- Navn, afdeling og kontaktoplysninger på den eventuelle person, der indberettes omkring og
- Eventuel dokumentation eller beviser, som underbygger indberetningen.

Forbundshuset har fuld forståelse for, at en indberetter ikke ønsker at stå frem med navn og kontaktoplysninger. Dog opfordrer Forbundshuset til, at indberetteren identificerer sig selv i sin indberetning overfor advokaterne

, for at sikre de bedst mulige forudsætninger for, at der kan foretages en tilbundsgående undersøgelse vedrørende det indberettede forhold. Advokater vil ikke være berettiget til at videregive personoplysninger om indberetteren til Forbundshuset, medmindre indberetteren samtykker udtrykkeligt hertil, og udgangspunktet for indberetningen vil derfor være total anonymitet overfor Forbundshuset og whistleblowerudvalget.

Ønsker en indberetter ikke at oplyse sine personlige kontaktoplysninger, er det muligt at oprette en anonym postboks via indberetningsportalen, som ikke kan spores af hverken advokaterne eller af Forbundshuset. Det vil være muligt for advokaterne at kommunikere med indberetteren via denne postboks.

Indberetteren kan også vælge at indberette om et forhold, uden at angive kontaktoplysninger og uden at oprette en anonym postboks. Det er helt op til den enkelte indberetter, om vedkommende ønsker at angive sit navn og sine kontaktoplysninger eller ej.

Hvis der bliver indberettet om et forhold, som ikke er omfattet af whistleblowerordningen, vil indberetteren (i det omfang det er muligt) blive underrettet herom af advokaterne, som vil hen-vise indberetteren til en anden kommunikationskanal.

4.2 TELEFONISK HOTLINE

Hvis du overvejer at indlevere en indberetning til via whistleblowerportalen, eller hvis du ønsker juridisk rådgivning om, hvordan du håndterer en hændelse eller en episode vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed hos Forbundshuset, har du mulighed for at rette henvendelse til advokaterne ved XXXXXXXXXX.

Den telefoniske hotline er åben for henvendelser på alle ugens hverdage i tidsrummet mellem kl. 9.00 - 15.00. Hvis telefonen ikke besvares, kan der efterlades en besked, og opkaldet vil i givet fald blive returneret indenfor 24 timer.

5 PROCESSEN EFTER INDBERETNING

Når advokaterne har modtaget en indberetning, foretager advokaterne en screening af indberetningen for at vurdere, om indholdet er omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde. Hvis indberetningen falder udenfor whistleblowerordningens anvendelsesområde, vil indberetteren få besked herom i det omfang, det er muligt.

Hvis indberetningen er omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde, vil advokaterne videreformidle indholdet heraf til whistleblowerudvalget hos Forbundshuset.

Forbundshuset kan herfra vælge at behandle indberetningen internt, eller benytte ekstern bistand fra advokaterne i forbindelse med den videre undersøgelse, som indberetningen giver anledning til.

Whistleblowerudvalget hos Forbundshuset består af følgende personer, som i samråd med advokaterne, vil tage stilling til den videre behandling af indberetningen:

- 3F's til enhver tid værende næstformand,
- 3F's til enhver tid værende politisk ansvarlige for HR
- Den til enhver tid værende ledelseskonsulent for næstformanden i 3F og
- Den til enhver tid værende HR-chef hos 3F.

Hvis du som indberetter er i tvivl om, hvem der aktuelt besidder de ovenfor nævnte poster hos 3F, kan der til enhver tid rettes henvendelse til whistleblowerhotlinen for at opnå afklaring herom, jf. nærmere nedenfor.

I tilfælde af, at indberetningen vedrører en eller flere af personerne fra whistleblowerudvalget, vil indberetningen ikke blive sendt til whistleblowerudvalget. I stedet vil advokaterne videreformidle indberetningen til 3F's til enhver tid værende formand. Afhængigt af indberetningens indhold, kan formanden vælge at inddrage det eller de medlemmer af whistleblowerudvalget, som indberetningen ikke vedrører.

Hvis hændelsen eller episoden, der er foretaget indberetning om, giver anledning til at overveje ansættelsesretlige sanktioner eller politianmeldelse, vil den person, der er indberettet omkring blive hørt forud for iværksættelse af andre tiltag.

6 BESKYTTELSE AF INDBERETTERE

Personer, der indgiver indberetninger til whistleblowerordningen, er beskyttet mod negative konsekvenser forbundet med selve indberetningen, herunder afskedigelse og ufordelagtig behandling, under forudsætning af, at indberetningerne indgives i god tro.

Hvis indberetningen vedrører kritisable forhold vedrørende indberetteren selv, eller hvis Forbundshuset i forbindelse med indberetningen bliver bekendt med sådanne kritisable forhold vedrørende indberetteren selv, vil indberetteren ikke være fritaget for eventuelle negative konsekvenser vedrørende disse forhold.

7 FORTROLIGHED

Alle indberetninger til whistleblowerordningen behandles strengt fortroligt af whistleblowerudvalget og advokaterne, der som uvildig tredjepart administrerer ordningen.

Hvis indberetteren ønsker det, er det muligt at foretage anonyme indberetninger, idet advokaterne i så fald videreformidler indberetninger til whistleblowerudvalget uden at oplyse, hvorfra indberetningerne stammer.

Uanset om indberetteren oplyser sine personoplysninger i forbindelse med indberetningen eller ej, vil advokaterne aldrig videregive vedkommendes personoplysninger, uden at have indhentet et udtrykkeligt samtykke fra indberetteren først.

Hvis indberetteren ønsker det, kan vedkommende til enhver tid bede om, at advokaterne sletter vedkommendes personoplysninger fra en indberetning.

8 PERSONDATA

Behandling af personoplysninger afgivet i forbindelse med whistleblowerordningen er underlagt gældende regler om databeskyttelse.

Da det er advokaterne, der administrerer whistleblowerordningen, fungerer de som databehandler for Forbundshuset, der er dataansvarlig. Den dataansvarlige kan kontaktes via XXXXXXXX.

Der er indgået en databehandleraftale mellem Forbundshuset og advokaterne, som blandt andet instruerer advokaterne i ikke at udlevere personoplysninger om en indberetter til Forbundshuset, hvis vedkommende har ønsket anonymitet.

Medmindre indberetningen er foretaget anonymt, betyder indberetningen, at advokaterne vil behandle personoplysninger om indberetteren, og afhængigt af, om der gives samtykke eller ej, vil

Forbundshuset ligeledes behandle disse personoplysninger. Under alle omstændigheder vil Forbundshuset og advokaterne behandle personoplysninger om den indberettede person og eventuelle andre personer omtalt i indberetningen. Disse personoplysninger er som oftest navn og kontaktdetaljer, beskrivelse af det indberettede forhold, hvilket kan omfatte et eller flere potentielt strafbare forhold og/eller ansættelsesretlige belastende forhold.

Oplysninger om aktuelle og potentielle strafbare forhold sker i henhold til Forbundshusets legitime og saglige interesser i at behandle de personoplysninger, der er anført i en indberetning, og disse interesser anses at overstige de registrerede personers interesse i ikke at være genstand for behandling eller de registreredes grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder. Forbundshusets legitime interesser består i at ville værne om og beskytte og fremme foreningen og Forbundshusets troværdighed samt at forebygge og afsløre forhold med mulig forretningsmæssig skadevirkning.

Forbundshusets undersøgelse af en indberetning kan betyde, at Forbundshuset indsamler og gennemgår yderligere oplysninger, ansættelsesretlige sanktioner samt underretning af relevante myndigheder og indgivelse af politianmeldelse m.v. Disse oplysninger behandles også i henhold til Forbundshusets legitime og saglige interesser.

De personoplysninger, som måtte være indeholdt i en indberetning, vil blive opbevaret sikkert og fortroligt hos Forbundshuset og hos advokaterne, der begge anvender sædvanlige databehandlere, hvis data opbevares indenfor EU.

Personoplysninger i og forbundet med en indberetning opbevares så længe, det er nødvendigt af hensyn til de formål, som oplysningerne er indsamlet til, og den specifikke periode for opbevaring vil afhænge af indberetningens indhold.

Hvis advokaterne modtager en indberetning, som falder udenfor whistleblowerordningens anvendelsesområde, vil indberetningen og personoplysningerne i indberetningen blive slettet umiddelbart efter, at indberetteren er blevet underrettet om, at indberetningen ikke er omfattet af ordningen.

Hvis indberetningen falder indenfor whistleblowerordningens anvendelsesområde, vil indberetningen og personoplysningerne i indberetningen blive opbevaret hos advokaterne, indtil der er sket videreformidling af indberetningen til 3F, hvorefter oplysningerne vil blive slettet senest indenfor 6 måneder.

Perioden for Forbundshusets opbevaring af personoplysninger indeholdt i en indberetning vil afhænge af indberetningens karakter, og dermed bero på en konkret vurdering. Forbundshuset vil slette oplysninger, som bevisligt viser sig at være urigtige i forbindelse med undersøgelsen af indberetningen.

En indberetter har til enhver tid ret til at få indsigt i de personoplysninger, som advokaterne og Forbundshuset behandler om vedkommende, ligesom vedkommende kan bede om berigtigelser eller blokering af oplysninger, som er urigtige.

Hvis du har foretaget en indberetning, kan du tage kontakt til advokaterne på: XXXXXXXXXX vedrørende indsigt, berigtigelse, blokering, ændringer eller sletning af dine oplysninger.

Hvis en indberetter trækker sit samtykke til behandling af vedkommendes personoplysninger tilbage, vil advokaterne ikke længere have mulighed for at behandle den del af indberetningen, som vedrører indberetteren, da behandlingen kræver vedkommendes samtykke.

Den person, som anmeldes til whistleblowerordningen, vil i udgangspunktet modtage besked om, at der er indberettet oplysninger om vedkommende, hvem der får adgang til oplysningerne, formålet med behandlingen af oplysningerne samt grundlaget for behandlingen, herunder de legitime interesser, som begrundet behandlingen, den periode, hvor personoplysningerne vil blive opbevaret, (eller hvis dette ikke er muligt at oplyse), de kriterier, der anvendes til at fastlægge dette tidsrum, personens ret til at anmode om indsigt i og berigtigelse eller sletning af personoplysninger eller begrænsning af behandlingen af personoplysninger, samt ret til at gøre indsigelse mod behandlingen og retten til at indgive klage til Datatilsynet. Derudover vil vedkommende blive orienteret om eventuelle modtagere eller kategorier af modtagere af personoplysningerne, hvilket eksempelvis vil være tilfældet, hvis indberetningen giver anledning til en politianmeldelse.

Meddelelse om behandling gives, når indberetningen modtages og undersøgelse iværksættes, medmindre det efter omstændighederne må udskydes af hensyn til efterforskningen eller en væsentlig og berettiget interesse hos Forbundshuset eller hos indberetteren, som i den konkrete situation vurderes at overstige hensynet til den pågældende ansat.

Indberetteren og den, der indberettes omkring, har ret til at klage over behandling af personoplysninger i forbindelse med whistleblowerordningen. En sådan klage kan indleveres til XXXXXXXX

9 SPØRGSMÅL

Spørgsmål til denne whistleblowerordning kan rettes til advokat XXXXX på tlf: XXXXX og e-mail XXXX

Bilag 3:

Undgå... Vold, mobning og chikane.

Vi vil med denne politik, gøre hvad vi kan for, at vores kolleger bedst muligt kan håndtere situationer med vold, mobning og chikane. Folderen tager ikke højde for alt — men gerne næsten alt. Vi vil gerne opnå, at vi alle bliver bedre til at tænke os om en ekstra gang — og forstår at handle hvis nødvendigt. Folderen er lavet i et samarbejde mellem medarbejdere og ledelse på XXXXXX — forankret i MED-udvalget.

Vold:

Med vores færden alle steder i kommunen - på alle tider af døgnet — er vi mulige ofre for vold eller trusler om vold. Samtidigt skiller vi os noget ud i vores orange tøj — og er som sådan oftest de mest synlige repræsentanter for kommunen i gadebilledet. Det kan give problemer. Det er helt igennem urimeligt men desværre en mulighed vi må tage alvorligt.

Opstår der så uheldige situationer — så skal vi kunne hjælpe os selv og hinanden

Ved trusler om vold og regulære voldsepisoder:

- Vær altid opmærksom på om der er en situation under opsejling > om muligt bak ud af situationen
- Kan du ikke det tal roligt til modparten > undgå enhver form for fysisk kontakt> forsøg at bakke ud af situationen.
- Hvis du på afstand observerer en situation hvor en kollega er involveret – søg hen for at støtte kollegaen >det er en meget stor hjælp for kollegaen ikke at være alene > forsøg i fællesskab at bakke ud af situationen.
- Hvis det udvikler sig – om muligt ring til din leder – ring evt. også til en kollega du ved er i nærheden. Hvis ikke anden udvej – ring til politiet.
- Skulle det udvikle sig til vold >råb på hjælp så højt du kan, og beskyt i øvrigt sig selv så godt du kan – søg væk – glem alt om evt. materiel/maskiner – din sikkerhed er vigtigst!
- Efter en episode – tal altid med din leder eller en kollega/tillidsvalgt.

Efter en episode

Hvis behov, ring efter en ambulance. Tal med din leder eller en kollega/tillidsvalgt

Overvej sammen med din leder eller en kollegalsikkerhedsrepræsentant om episoden bør anmeldes til politiet > anmeld/eller lad være

Overvej sammen med din leder/sikkerhedsrepræsentant om du vil anmelde episoden som en arbejdsskade — er du i tvivl — så an meld den.

Tal om episoden — det hjælper erfaringsmæssigt

Overvej om du vil tale med en professionel om episoden med Falck Healthcare hvor du er berettiget til professionel hjælp fra f.eks. en psykolog > hvis du ønsker hjælp, tal med din leder eller din sikkerhedsrepræsentant så formidler de kontakten.

Kollegahjælp

Du vil ofte være den første som taler med din kollega, efter at han har været ude for en episode hvor han har været truet eller udsat for vold. Derfor er det vigtigt, at du ved hvordan du kan hjælpe din kollega umiddelbart efter episoden

Ganske som gældende for volden — så er det en fælles opgave, at gøre noget ved evt. problemer. Vi skal gribe ind — alle sammen. Lederen og den tillidsvalgte har en særlig opgave — men der er ingen der kan fraskrive sig ansvaret, for vi vil jo ikke kaldes medmobbere. Signalet på XXXXXXXXXX er helt klart: Vi vil ikke ha'det!

Hvad gør vi så ved det?

Grib ind! Det er en fælles opgave at stoppe mobning og chikane, men som nævnt har ledere tillidsvalgte en særlig rolle. Ingen går dog fri — vi har alle et ansvar for at gribe ind.

APV og MUS/GRUS er oplagte værktøjer at benytte sig af — men det nytter ofte ikke at vente til "næste gang der er GRUS". Så skal der handles er det nu! — og det handler om at få problemet frem i lyset

Det er vigtigt at gå til sin leder eller tillidsvalgte så de bliver opmærksomme på problemet — og kan handle.

Hvis mobning eller chikane opstår fordi der er andre problemer på XXXXX — må vi tage fat på at løse disse problemer. Vi vil helst klare det selv — men hvis der opstår en situation som vi ikke kan klare, så må vi hente hjælp udefra. Hjælpen udefra kan være fra en psykolog eller lignende.

Og husk altså: Det er altid offerets opfattelse der tæller — vi skal ikke se det ud fra egen synsvinkel — men anerkende hvis der er nogen i organisationen som føler sig mobbet. Og er det tilfældet — så gør noget ved det.

Bilag 4:

Om seksuel chikane

Der er tale om chikane, når en eller flere personer i virksomheden groft eller gentagne gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd på arbejdspladsen. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den/de udsatte person(er). Det er irrelevant, om handlingerne er et udtryk for manglende respekt eller et klart ønske om gengældelse. Det er personens oplevelse af chikanen, der er det centrale. Chikane er en samlebetegnelse for mobning, seksuel chikane og andre former for chikane, der kan forekomme på arbejdspladsen.

Seksuel chikane er en alvorlig form for mobning/chikane, der indebærer overdreven eller påtrængende seksuel opmærksomhed fra andre.

Eksempler på seksuel chikane:

- Uønsket berøring
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelle forhold
- Seksuelle vittigheder og kommentarer
- Uvelkomne forespørgsler om seksuelle spørgsmål
- Visning af pornografisk materiale
- Seksuel adfærd på sociale medier

Jeg har oplevet seksuel chikane - hvad kan jeg gøre?

Kontakt din nærmeste leder og fortæl ham om hændelsen.

Hvis klagen drejer sig om din nærmeste overordnede, kan du kontakte hans eller hendes overordnede eller din fagforeningsdelegerede.

Du kan eventuelt drøfte dette med din fagforeningsrepræsentant. De kan også hjælpe dig med at tale med din leder, hvis du har brug for det.

Hvis det drejer sig om en alvorlig sorg, kan din chef tilbyde psykologisk bistand i forbindelse med sorgen.

Lederen

Som leder i XXXX kommune har du en ledelsesmæssig forpligtelse til altid at handle på indberetninger om seksuel krænkelse, eller hvis en medarbejder generelt føler sig udsat for chikane.

Dette betyder også, at indberetninger til lederen ikke kan ske i fortrolighed.

Personalepolitik vedrørende seksuel chikane

I XXXX Kommune har vi fokus på forebyggelse af seksuel chikane, og i vores personalepolitik er det beskrevet på følgende måde i kapitel 12:

"Vi forventer, at kulturen og tonen på vores arbejdspladser er præget af professionalisme og anstændighed. Dette er et kollektivt ansvar. Hvis en medarbejder oplever, at arbejdspladsens kultur ikke lever op til dette, er det hans/hendes ansvar at tale om dette til kolleger, lederen eller den delegerede.

Hvis en medarbejder finder, at kulturen er personligt krænkende, eller hvis medarbejderen finder, at han/hun udsættes for personlig mobning, seksuel chikane eller nedværdigende behandling på arbejdspladsen, bør der straks gribes ind. Der kan være tale om en enkelt alvorlig hændelse, eller det kan være en række mindre hændelser, som tilsammen er af alvorlig karakter.

Vi opfordrer alle medarbejdere til at sige fra, men i erkendelse af, at det kan være svært, fastslår vi også her, at vi har et kollektivt ansvar på vores arbejdspladser, og at du som et potentielt vidne forventes at tage et vist ansvar for at stoppe dette.

I tilfælde af en hændelse, der er omfattet af denne politik, vil den lokale leder eller dennes overordnede blive kontaktet, og de relevante handlinger og foranstaltninger vil blive iværksat. Du kan også kontakte din lokale delegerede."