

KA2 - Samarbejde om innovation og udveksling af god praksis

KA204 - Strategiske partnerskaber for voksenuddannelse

Aktive strategier til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane (ASTRAPI)

2019-1-CY01-KA204-058414



Videnskabeligt policy paper om seksuel chikane

Maj 2022

Forfattere: Dimitris Parsanoglou, Georgia Petraki, Paraskevi Touri

Panteion Universitet for social og politisk videnskab

Indholdsfortegnelse

Introduktion	3
Metodologi.....	4
Oversigt over lovgivning og politikker	6
God praksis.....	14
Anbefalinger.....	22
Konklusion.....	27
Bilag: Vejledning til workshop/interview.....	29

Introduktion

Denne rapport er baseret på de erfaringer, som projektpartnere i fem lande – Bulgarien, Cypern, Danmark, Grækenland og Spanien – har gjort sig. Rapporten indsamler og forsøger at sammenfatte oplysninger om relevante interessenters opfattelser af eksisterende lovgivning og god praksis vedrørende seksuel chikane i de fem lande. Rapporten udgør det sidste produkt af ASTRAPI-samarbejdet, og den henvender sig til en bred målgruppe, som kan være involveret eller interesseret i politikker og praksis vedrørende seksuel chikane på arbejdspladsen.

Dokumentet følger de samme hovedpunkter som drøftelserne i alle de deltagende lande, dvs.: oversigt over eksisterende lovgivning og politikker, eksisterende god praksis samt anbefalinger til fremtidige politikker. Diskussioner med relevante interessenter fandt sted i flere forskellige former i de fem lande og gav empirisk data, som er vejledende for, hvordan relevante institutioner, nøgleaktører og frontlinjemedarbejdere opfatter og vurderer de eksisterende retlige og institutionelle rammer i hvert land. Sidstnævnte er blevet præsenteret og analyseret i projektets første intellektuelle produkt, som bl.a. omfattede fem nationale undersøgelsesrapporter, der har dannet grundlag for Den Europæiske Værktøjskasse til effektiv gennemførelse af politikker til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen.¹

Formålet med dette dokument går videre end blot at beskrive de retlige og politiske rammer for seksuel chikane; hovedformålet er at belyse, hvordan politikkerne evalueres af aktørerne på området, hvilken praksis der anvendes af forskellige typer aktører – dvs. offentlige og private organisationer, ngo'er, universiteter, fagforeninger osv. – og hvilke anbefalinger der kan forbedre den rækkevidde og effektivitet politikker og de forskellige praksisser har. I den forstand forsøger denne rapport at fremme den offentlige dialog med erfaringer og forslag fra relevante interessenter fra forskellige nationale og institutionelle sammenhænge.

¹ Den Europæiske Værktøjskasse kan findes på fem sprog (engelsk, bulgarsk, dansk, spansk og græsk) på ASTRAPI-projektets websted: <https://astrapi-project.eu/project-toolkit/>

Metodologi

Som nævnt ovenfor er der anvendt forskellige metoder i forskellige sammenhænge, men en fælles interview-/diskussionsvejledning er blevet fulgt. Den dækker over de tre hovedemner, vi undersøger: politikker, praksis og anbefalinger. De fleste af vores resultater er baseret på fokusgrupper og individuelle interviews, mens der for Danmarks vedkommende også blev gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt fagforeningsmedlemmer.

Mere præcist er der i **Bulgarien** blevet gennemført otte interviews med repræsentanter for fagforeninger, såsom sammenslutningen af bulgarske lærere og sammenslutningen af uafhængige fagforeninger, kommunale institutioner, såsom forvaltningsafdelingen i Popovo kommune, et kommunalt hospital og en kommunal erhvervsskole, et privat universitet og to private virksomheder.

I **Cypern** blev der afholdt en workshop med deltagelse af repræsentanter for 14 institutioner, herunder: offentlige institutioner såsom Cyperns ombudskvinde og ligestillingskommissæren, Nicosia kommune, Cyperns akademi for offentlig administration og Cyperns pædagogiske institut, arbejdsgiverorganisationer, såsom Cyperns arbejdsgiver- og industrisammenslutning, samt fagforeninger, såsom Pancypern Arbejderforbund (Pancyprian Federation of Labour), Pancyprian fagforening for offentligt ansatte (Pancyprian Public Servants' Trade Union) og Journalistforbund (International Federation of Journalists); universiteter og forskningscentre såsom Frederick Universitet Cypern, European Universitet Cypern og Mediterranean Institut for Kønsstudier; ngo'er såsom Sammenslutning for forebyggelse og håndtering af vold i familier (Association for the Prevention and Handling of Violence in the Family) samt Hypatia, som er en ngo, der fremmer kønsligestilling.

I **Danmark** har man fokuseret på forskellige erfaringer ved at indsamle kvantitative empiriske data fra forskellige aktører og ved hjælp af forskellige metoder. Mere præcist blev empiriske data indsamlet via en undersøgelse, som 197 delegerede fra danske arbejdspladser på FH-området (fagforeninger, der er medlemmer af paraplyorganisationen FH) besvarede. Disse blev spurgt om den sektor, de arbejdede i, om kønsfordelingen på deres arbejdsplads, om hvilke forebyggelses- og håndteringsforanstaltninger der er på plads på deres arbejdsplads, samt om deres erfaringer med og holdninger til disse. Derudover blev der afholdt tre fokusgruppeinterviews, hvor tre grupper af delegerede blev bedt om at dele deres tanker om, hvad de opfatter som de største hindringer for at opnå et arbejdsmarked uden seksuel chikane og – i forlængelse heraf – hvilke løsninger de mener, der er nødvendige for at nå dette mål. I overensstemmelse med kravene i rapporten er der lagt vægt på mangfoldigheden i disse tre grupper på tværs af køn, etnisk baggrund, religion, geografi, seksuel orientering og alder. Endelig er den interne indsats for at forebygge og håndtere seksuel chikane i de to fagforeninger, Dansk Metal og 3F, blevet beskrevet og analyseret.

I **Grækenland** organiserede Panteion Universitetets center for kønsforskning fire fokusgrupper (fra den 18/10/2021 til den 15/11/2021) via Zoom-plattformen med i alt 31 deltagere til brug for denne artikel. Diskussionerne i fokusgrupperne var baseret på den fælles workshop-/interviewguide, som ASTRAPI-

samarbejdet har vedtaget. Deltagerne repræsenterede 28 relevante interessenter af forskellig art. Nærmere bestemt tre statslige organer, fem private virksomheder, fem ngo'er, tre fagforeninger, to arbejdsgiverforeninger, fem ligestillingsudvalg på universiteter og fem ligestillingsudvalg i kommuner.

I **Spanien** omfattede feltarbejdet 22 deltagere gennem fem interviews og tre fokusgrupper. Alle deltagere var tilknyttet seks organisationer (universitetet i Barcelona, Rovira i Virgili-universitetet, det autonome universitet i Barcelona, universitetet i Girona, fagforeningen CCOO og FACEPA-forbundet). Nogle af deltagerne er en del af solidaritetsnetværket for ofre for kønsrelateret vold på universiteterne fra forskellige organisationer.

Fokusgrupperne, interviewene og undersøgelsen, der blev gennemført i de fem berørte lande, dækkede tre hovedområder/-temaer, som strukturerer den analyse, der følger i de næste kapitler:

1. Aktuel viden om og overblik over eksisterende lovgivning og politikker om seksuel chikane i hvert land.
2. Erfaringer og gode eksempler på forebyggelses- og håndteringsinitiativer på arbejdsmarkedet.
3. Potentielle anbefalinger til fremtiden, formuleret af de relevante aktører.

Oversigt over lovgivning og politikker

I dette afsnit præsenterer vi de resultater, der vedrører deltagernes viden og erfaringer med hensyn til de lovgivningsmæssige og politiske rammer for seksuel chikane og gennemførelsen af disse på deres arbejdsområde. Hovedinteressen i dette afsnit er, hvordan interessenter og frontlinjeaktører vurderer de tilgængelige retlige og politiske værktøjer, og om de kan gøre brug af dem på en effektiv måde. De spørgsmål, der blev drøftet, drejede sig om, hvor bekendte de er med de lovgivningsmæssige og politiske rammer for seksuel chikane, om deres organisation nogensinde har brugt eksisterende lovgivningsmæssige eller politiske værktøjer til at håndtere hændelser med seksuel chikane, og om de er tilfredse med de eksisterende politiske rammer, idet de peger på de stærkeste og svageste aspekter af disse.

I **Bulgarien** synes seksuel chikane ikke at være et stort tema ude på arbejdspladserne. De fleste af de adspurgte kendte faktisk ikke den relevante lovgivning. Nogle kendte til det, der er reguleret i arbejdsloven og loven om beskyttelse mod forskelsbehandling, som er grundlaget for at træffe foranstaltninger i tilfælde af seksuel chikane på arbejdspladsen. Det er dog vigtigt at bemærke, at førstnævnte lov ikke adresserer seksuel chikane som et problem på arbejdspladsen.

På samme måde nævner de kollektive overenskomster, der regulerer arbejdsrelationerne, arbejdsgivernes forpligtelse til – i samarbejde med fagforeningerne i sundhedssektoren – at indføre effektive foranstaltninger som skal forebygge alle former for direkte og indirekte forskelsbehandling, herunder fysisk og psykosocial chikane, og som skal sikre arbejdsforhold, der forhindrer, at arbejdstagerne udsættes for kronisk stress samt fysiske og psykiske skader på arbejdspladsen (artikel 65 i den kollektive overenskomst for sundhedssektoren). Som vi kan se, er seksuel chikane og vold på arbejdspladsen ikke nævnt direkte.

Inden for uddannelsessektoren er spørgsmålet om seksuel chikane på arbejdspladsen kun afspejlet i den kollektive overenskomst på nationalt plan. I 2020-aftalen er det f.eks. anført, at ministeriet og arbejdsmarkedets parter systematisk og målrettet skal forsvare lærerprofessionens autoritet og værdighed ved at udvikle og gennemføre politikker som har til hensigt at undgå vold og aggressioner mod undervisere og personale i uddannelsesinstitutioner (artikel 3). Som en repræsentant for de bulgarske læreres fagforening nævnte: "Det, der står i overenskomsten, er utilstrækkeligt, men inden for undervisningssektoren er problemet med seksuel chikane på arbejdspladsen ikke væsentligt, da kvinder udgør langt størstedelen af personalet inden for uddannelse." Et lignende synspunkt om, at seksuel chikane ikke er et vigtigt tema i denne branche, blev delt af en repræsentant for en kommunal erhvervsskole, som hævdede, at dette er grunden til, at seksuel chikane ikke specifikt er nævnt i den nationale kollektive overenskomst på uddannelsesområdet.

Nogle respondenter nævnte, at de er bekendt med internationale konventioner, såsom ILO-konvention 190 og Istanbul-konventionen, som Bulgarien ikke har ratificeret. Dette nævnes som en alvorlig ulempe

ved lovgivningen i Bulgarien, da der i overensstemmelse med konvention 190 bør foretages passende ændringer i arbejdsloven.

En respondent, der repræsenterer et privat universitet, fremhævede, at det nuværende system til håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen udelukkende er baseret på loven om beskyttelse mod forskelsbehandling fra 2003. Loven om beskyttelse mod forskelsbehandling (2003) forbyder alle former for forskelsbehandling på grund af alder, køn, etnisk gruppe, national oprindelse, uddannelse, familiestatus og ejendomsstatus. Inden for rammerne af denne lov skal chikane på grund af køn og seksuel chikane "betragtes som forskelsbehandling", mens arbejdsgivere, der modtager "en klage fra en ansat, som mener, at han/hun er offer for chikane, herunder seksuel chikane, på arbejdspladsen, straks skal foretage en undersøgelse, træffe foranstaltninger til at standse chikanen samt pålægge disciplinære sanktioner i tilfælde, hvor chikanen er begået af en anden arbejdstager eller ansat". Den anerkender seksuel chikane som en form for forskelsbehandling og indarbejder EU's definition af seksuel chikane i lovgivningen.

Som det let kan udledes af ovenstående, er der ikke blevet rapporteret om hændelser eller formelle klager over chikane eller vold på respondenternes arbejdspladser. Selv på områder som f.eks. hospitaler, hvor det antages, at sygeplejersker normalt er mål for chikane og vold – ikke kun fra læger, men også fra patienter – har de ikke fået kendskab til sådanne tilfælde. Fagforeningsrepræsentanterne rapporterede også, at de ikke har modtaget sådanne oplysninger, hverken fra fagforeningsmedlemmer eller fra ledelsen af virksomhederne, som burde gribe ind i sådanne tilfælde. Dette har i nogle tilfælde at gøre med kønssammensætningen af arbejdsstyrken – f.eks. er over 90 procent af personalet kvinder – eller med ændringer i praksis efter privatiseringen af virksomhederne: "Det er interessant, at under kommunismen havde nogle i ledelsen elskerinder, som var ansatte, og en af de første initiativer i den nu private virksomhed var at stoppe denne praksis."

I **Cypern** var de fleste af deltagerne i nogen grad bekendt med lovgivningen og de politiske rammer, der omhandler seksuel chikane. Kun tre organisationer (Ombudskvinden Cypern, Sammenslutning for Forebyggelse og Håndtering af vold i familien og Pancyprian Arbejdersammenslutning) har imidlertid direkte erfaring med håndtering af seksuel chikane. De øvrige deltagere syntes at være bekendt med de retlige rammer, enten som uddannelsesudbydere, forskere eller deltagere i seminarer om emnet.

Nogle deltagere gav imidlertid udtryk for deres bekymring over, at deres valgkredse/medlemmer ikke har kendskab til de politiske rammer, enten fordi der ikke er nogen uddannelse om emnet, eller fordi den uddannelse, der er til rådighed, ikke er tilstrækkelig til at forstå hele spektret samt de værktøjer, der findes til at forebygge og håndtere seksuel chikane eller til at yde støtte til ofrene. Størstedelen af topledelsen i organisationerne har ikke deltaget i nogen uddannelse om dette emne.

Mindst tre organisationer har som nævnt ovenfor anvendt en politik og værktøjer til at håndtere klager over seksuel chikane. I nogle tilfælde var der en forsinkelse i behandlingen af klager på grund af bestemte

mekanismer uden for det retslige system så vel som i sager, der blev behandlet retsligt. En række sager blev vundet i retten. Selv i de sager, der blev tabt, blev der konstateret nogle problemer, der skal forbedres i den relevante lovgivning og i behandlingsprocedurerne.

De juridiske og politiske rammer anses for at være tilfredsstillende i de fleste tilfælde, men det vigtigste er den praktiske anvendelse af loven, og at alle involverede parter praktiserer loven, så resultaterne kan blive mere effektive. Desuden lægges der kun lidt vægt på procedurerne for at undersøge klager over seksuel chikane og på støtte til ofre. Desuden er sexismen sammenflettet med racisme samt de mange forskellige former for diskrimination, som folk fra andre lande lider under. Personer fra tredjeverdens lande, som arbejder i private husstande, har ingen støtte og vejledning til at håndtere seksuel chikane i det hus, de bor i. Der er kun ringe adgang til relevante organer og ngo'er, som kan gribe ind. Samme vanskeligheder er tydelige i andre ikke-regulerede sektorer for udenlandske arbejdstagere, f.eks. i landbruget, hvor det er næsten umuligt at nå ud til disse arbejdstagere og give dem information/uddannelse og vejledning i adfærdskodekser for at forebygge og håndtere seksuel chikane. Der er også sårbare grupper af kvinder, især enlige forældre, som er plaget af fattigdom eller arbejdsløshed, og som – for ikke at miste deres job – tier deres oplevelser med seksuel chikane.

Blandt de vigtigste politiske spørgsmål, der skal undersøges, er:

- Gøre brug af adfærdskodeksen til at forebygge og håndtere af seksuel chikane på arbejdspladsen som en del af alle organisationers/virksomheders kollektive overenskomster
- etablere støtteinitiativer for ofre for seksuel chikane i forbindelse med de krævende procedurer de skal gennemgå for at indgive klager samt føre klagerne til domstolene eller til forlig
- med ASTRAPI-projektet indføres nogle nye tilgange/initiativer, som ikke findes i den cypriotiske lovgivning på nuværende tidspunkt, og som kan give anledning til at ændre den lovgivningsmæssige ramme, angående: seksuel chikane udført af tredjeparter, seksuel chikane som en integreret del af arbejdsmiljøet, samt hvordan vold i hjemmet kan håndteres på arbejdspladsen.
- Den lovmæssige ramme omkring seksuel chikane bør indeholde en bestemmelse om, at alle arbejdsgivere er forpligtet til at have en komite for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, som blandt andet skal beskæftige sig med seksuel chikane.
- Der er behov for at fokusere på præcis, hvilke mekanismer der skal til for effektivt at undersøge klager om seksuel chikane, og hvordan vi i praksis støtter dem, der beslutter sig for at indgive en klage.
- Den politiske ramme bør også indeholde bestemmelser om arbejdsgiverens ansvar for at implementere initiativer til forebyggelse af seksuel chikane og til at beskytte ofre for seksuel chikane.

Pancyprian Arbejderforbund henviste til en sag, som de behandlede i retten. Om den sag sagde en repræsentant: "Jeg må indrømme, at jeg virkelig ikke ville ønske at være i den piges situation, som klagede. Presset og atmosfæren var af en sådan art, at hun skal have stor støtte for at kunne holde ud – fra det øjeblik, hun beslutter sig for at afsløre hvad hun har oplevet, til hun anmelder det og for at kunne udholde hele processen".

I **Danmark** blev evalueringen af politikkerne som nævnt ovenfor foretaget ved hjælp af en kvantitativ undersøgelse. Hvor i organisationen og hvordan en sag om seksuel chikane håndteres varierer fra arbejdsplads til arbejdsplads, og der findes ikke noget klart eller entydigt svar på, hvordan seksuel chikane håndteres lokalt på arbejdspladserne. Arbejdspladserne er ikke forpligtet til at have politikker om seksuel chikane og om, hvordan den håndteres, selv om vi ved, hvor vigtigt det er for alle virksomheder at have klare retningslinjer for hvert trin i processen i forbindelse med håndteringen af en sag – fra det tidspunkt, hvor nogen taler om en sag om seksuel chikane, og hele vejen til løsningen. Hvem der er ansvarlig for hvilken del af denne proces er vigtigt at beskrive meget detaljeret.

At have en politik om seksuel chikane er et vigtigt og grundlæggende skridt i både håndteringen og forebyggelsen af seksuel chikane. Derfor blev respondenterne spurgt, om deres virksomhed har en politik på dette område. Omkring 2/3 af respondenterne siger, at deres arbejdsplads har en politik om seksuel chikane, hvilket er positivt. Det er dog ikke uvæsentligt, at ca. 1/3 enten ikke har en sådan – eller ikke ved, om de har en. En politik er et vigtigt udgangspunkt for enhver arbejdsplads, der ønsker at skabe en arbejdsplads uden seksuel chikane.

På spørgsmålet om, hvorvidt respondenterne er tilfredse med deres arbejdsplads' politik – hvis de har en – svarede flertallet bekræftende. Blandt de ca. 2/3 af de respondenter, der siger, at deres arbejdsplads har en politik om seksuel chikane, er tilfredsheden ret høj. Ca. 1/3 af alle respondenter har en politik, som de er "meget tilfredse" med, og yderligere 1/3 af alle respondenter har en politik, som de er "noget tilfredse" med. Kun ca. 7 procent af dem, der har en politik, svarer, at de kun er delvist tilfredse eller slet ikke er tilfredse med deres arbejdsplads' politik på dette område.

For at få en fornemmelse af, om seksuel chikane er noget, som respondenternes arbejdspladser er vant til at håndtere – og om de har haft succes med deres indsats – blev deltagerne i undersøgelsen spurgt, om de på deres arbejdsplads har gode erfaringer med håndtering eller forebyggelse af seksuel chikane. Næsten halvdelen, 42 procent, svarer, at de ikke har nogen erfaringer med hverken forebyggelse eller håndtering af seksuel chikane på deres arbejdsplads. Det er et højt tal, og seksuel chikane synes ikke at være et problem, som arbejdspladserne er vant til at håndtere. Svaret kunne også tyde på, at mange arbejdspladser aldrig har haft et tilfælde af seksuel chikane – sandsynligvis ikke fordi det ikke findes, men fordi emnet ikke bearbejdes åbent og trygt, hvilket betyder, at det er meget usandsynligt, at nogen vil turde stå frem.

Samlet set siger 1/3 af alle respondenter dog, at de i et vist omfang har gode erfaringer: ca. 1/4 af alle respondenter siger, at de har haft tilfælde af seksuel chikane, som de har håndteret godt; 5,6 procent siger, at de har gode erfaringer med forebyggelse, og 5,6 procent siger, at de har gode erfaringer med både håndtering og forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen. 7,18 procent svarer, at der har været forsøg på arbejdspladsen på at håndtere eller forebygge seksuel chikane, men at det ikke har været særlig vellykket.

Svarene her tyder på, at selv om ca. 2/3 svarer, at der er en politik på plads – som kan hjælpe både med at håndtere og forebygge seksuel chikane – er det kun en mindre del af respondenterne, nemlig 1/3, der siger, at de har gode erfaringer på deres arbejdsplads med enten at håndtere eller forebygge seksuel chikane. Dette kunne tyde på, at det endnu ikke er et område, som de fleste arbejdspladser har stor erfaring med at beskæftige sig med – ud over at indføre en politik, hvilket naturligvis også er vigtigt. Men denne indsats kan ikke stå alene.

I **Grækenland** var de fleste af deltagerne til en vis grad bekendt med den lovgivning og de politiske rammer, der omhandler seksuel chikane på arbejdspladsen, enten direkte, f.eks. lov 4808/2021, der ratificerer ILO-konvention nr. 190 om vold og chikane og henstilling 206, eller indirekte, f.eks. lov 4604/2019 (oprettelse af ligestillingsudvalg i regioner og kommuner) eller lov 4589/2019 (oprettelse af ligestillingsudvalg i regioner og kommuner på universiteter og forskningscentre).

Kun få af repræsentanterne for de organisationer, der deltog i fokusgrupperne, nævnte, at de skulle behandle klager om seksuel chikane. De store multinationale virksomheder anvendte især deres interne procedurer for indgivelse af klager og den endelige "løsning", som i nogle tilfælde var afskedigelse eller ændring af arbejdsmiljøet for den medarbejder, der blev anklaget og viste sig at være den chikanerende. I den offentlige sektor var procedurerne i forbindelse med nogle klager meget langsomme, og resultaterne var ikke så positive for de ansatte, der indgav klager, idet nogle af dem blev tvunget til at gå på førtidspension eller til at skifte arbejdsplads.

Der er en vis enighed blandt de interessenter, vi har interviewet, om, at de juridiske rammer er tilstrækkelige og indeholder alle de værktøjer, der gør det lettere for ofrene for seksuel chikane at anmelde hændelserne og retsforfølge gerningspersonerne administrativt eller juridisk. Ikke desto mindre er de sager, der indberettes hvert år, langt mindre end det anslåede omfang af fænomenet.

Nogle repræsentanter for arbejdstagernes fagforeninger nævnte, at lovgivningen er opsplittet og uensartet i de retlige rammer. Der var også kritik af, at der er nogle punkter i lov 4808/2021, som skal bekræftes under gennemførelsen og skal afklares. F.eks. er oprettelsen af en selvstændig afdeling inden for arbejdstilsynet, som skal føre tilsyn med tilfælde af seksuel chikane, et positivt skridt, men det er afgørende, at den styrkes med personale og ressourcer.

En anden svaghed ved ovennævnte lov er, at procedurerne ikke er så klare, især i små virksomheder eller i den offentlige sektor. Loven henviser hovedsagelig til virksomheder med mere end 20 ansatte, hvilket kun omfatter en meget lille procentdel af virksomhederne i Grækenland. Et andet kendetegn ved arbejdsmarkedet i Grækenland – som fagforeningsrepræsentanterne nævnte på møderne – er, at for en betydelig del af den arbejdende befolkning er arbejdsvilkårene usikre, og det hjælper dem ikke at reagere på chikanerende adfærd, da dette skaber frygt for at blive fyret eller en generelt ugunstig stemning over for dem.

De store multinationale virksomheder tilpassede sig næsten øjeblikkeligt og forbedrede deres interne procedurer for at overholde loven. Små og mellemstore virksomheder har ikke ressourcerne og incitamenterne til at uddanne deres personale om disse spørgsmål. Repræsentanter for arbejdsgiverforeninger foreslog, at den person, der skal udpeges til at behandle klager over seksuel chikane, skal være en ekstern person og ikke en, der er ansat i unionen.

Den **spanske** sag har nogle særlige karakteristika, fordi de indsamlede oplysninger udelukkende stammer fra universiteter, der har udviklet flere politiske værktøjer til håndtering af seksuel chikane. Alle deltagende universiteter har særlige enheder, der beskæftiger sig med ligestilling mellem kønnene, og de har alle udviklet planer og protokoller, der dækker kønsspørgsmål. Der findes også protokoller til forebyggelse, afsløring og bekæmpelse af seksuel chikane, som også omfatter specifikke foranstaltninger vedrørende sexisme og LGBTQI-vold.

Ifølge deltagerne i undersøgelsen kan de vigtigste styrker og svagheder, der er identificeret med hensyn til de politiske rammer, derfor opsummeres som følger:

Styrker:

- Der findes en politisk ramme om seksuel chikane.
- Implementering af evidensbaserede politikker
- Begyndende indarbejdelse af et IGV-perspektiv² i nogle politikker
- Vigtigheden af uformelle støtte- og rapporteringsnetværker.

Svagheder:

- Mange andre universiteter har ingen protokoller, eller også er de ikke kendt.
- Manglende standpunktstagen blandt universiteterne.

² For forklaring, se side 20.

- Behov for at forbedre udvælgelsessystemerne for de personer, der er ansvarlige for gennemførelsen af politikkerne
- Manglende mekanismer til at forebygge og forvalte IGV
- Behov for sanktionsværktøjer, som kan bekæmpe følelsen af uretfærdig straffrihed

Eksistensen af ligestillingspolitikker, -protokoller og -enheder på de spanske universiteter er relateret til loven om effektiv ligestilling mellem kvinder og mænd, der blev vedtaget i 2007. I lovens artikel 48 kræves det, at virksomheder skal indføre særlige foranstaltninger til forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen, idet det fastsættes, at der skal indføres procedurer, der gør det lettere for ofrene at anmelde chikane, samt at arbejdstagerrepræsentanterne er forpligtet til at indberette enhver form for chikane, de har kendskab til, til virksomhedens leder. Desuden kræver lovens artikel 62, at virksomhederne udarbejder protokoller til forebyggelse af seksuel chikane, hvori det fastsættes, at klager skal undersøges, og at det klart skal angives, hvem der er ansvarlig for at hjælpe ofrene. På trods af de konkrete fremskridt, som denne lov indeholdt – i form af foranstaltninger til at håndtere og forebygge seksuel chikane – har de spanske universiteter primært ignoreret loven på grund af deres fortsat manglende anerkendelse af eksistensen af vold mod kvinder i deres institutioner. Derfor er de foranstaltninger, der er fastsat i loven om effektiv ligestilling mellem kvinder og mænd, såsom udarbejdelse af specifikke protokoller mod seksuel chikane af ligestillingskommissioner, ikke blevet gennemført på de fleste spanske universiteter.³ I nogle tilfælde har universiteterne politikker og protokoller på plads, men de er ukendte for de fleste organisationsmedlemmer.

Institutionelt engagement er blevet fremhævet som et afgørende element, da universiteterne i mange tilfælde har implementeret formelle mekanismer. Alligevel er de ineffektive, da de personer, der besidder de centrale stillinger, ikke er engagerede i problemet. I mange tilfælde prioriteres seksuel chikane ikke i de initiativer, der fremmes, eller også prioriterer ligestillingsenhederne at fokusere deres indsats på mindre kontroversielle spørgsmål, der ikke kræver et klart standpunkt. Dette er også relevant i forhold til behovet for at forbedre udvælgelsesprocesserne for, hvem der gøres ansvarlige for ligestillingsenhederne. På de spanske universiteter tildeles disse stillinger nemlig i mange tilfælde til personer, der er anerkendt i institutionen. Disse personer får i nogle tilfælde stillingen på grund af deres status eller relationer, og ikke fordi de har en anerkendt forskningskarriere inden for emnerne: kønsbaseret vold eller seksuel chikane. Manglen på objektive kriterier for tildeling af disse stillinger har ført til, at foranstaltninger, der oprindeligt var beregnet til at beskytte ofrene, er blevet brugt til at beskytte institutionen og endda krænkerne. I institutioner, hvor dette sker, giver det derfor næring til budskabet om, at krænkerne ikke får nogen straf.

³ Se García-Lastra, M., & Díaz-Díaz, B. (2013). Equality of opportunities at Spanish universities? Learning from the experience. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 2, 255-283.

På den anden side er der også blevet identificeret tilfælde, hvor institutionen faktisk har taget klart stilling til, at den stoppe seksuel chikane. I disse tilfælde har de ansvarlige personer relevante resultater inden for international forskning om seksuel chikane, og de prioriterer at inddrage evidensbaserede politikker og foranstaltninger (se afsnittene om god praksis). Disse universiteter har succes med at skabe et klima med nultolerance over for seksuel chikane, hvilket er med til at sikre, at top til bund-indsatsen suppleres af bund til top-initiativer (f.eks. netværk til støtte for ofre).

God praksis

Ud over kendskab til de juridiske og politiske rammer er et vigtigt aspekt af håndteringen af seksuel chikane, at der findes og gennemføres god praksis på arbejdspladserne. Denne gode praksis kan udspringe af de retlige rammer i form af konkretisering af regler i specifikke organisatoriske sammenhænge; den kan også komme fra ad hoc-initiativer, der er iværksat af specifikke organisationer eller aktører inden for organisationer.

I det **bulgarske** tilfælde ser det ud til, at seksuel chikane ikke behandles som et vigtigt spørgsmål på de forskellige områder, som deltagerne i undersøgelsen repræsenterer. Der er ikke blevet rapporteret nogen tilfælde af seksuel chikane – selv ikke til personer med ansvar for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Det er f.eks. meget sigende, at der i lærerforeningen ikke har været nogen tilfælde af seksuel chikane, eller i det mindste er der aldrig kommet oplysninger om sådanne tilfælde frem til forbundshuset. Ifølge fagforeningens repræsentant løses disse sager på stedet af arbejdsgiveren, eller også indgives der klager til de regionale kommissioner for beskyttelse mod forskelsbehandling. Ligeledes blev manglen på indberettede sager nævnt af alle deltagere, der repræsenterede offentlige, kommunale, private eller ikke-statslige organisationer.

Det er sigende, at selv om der på universiteterne tales meget om seksuel chikane og lignende i forbindelse med eksamener – hovedsagelig hvad angår undervisere, der krænker kvindelige studerende – er der ikke modtaget nogen klager. En repræsentant for et universitet oplyste, at hun ikke var bekendt med sådanne hændelser, selv ikke tidligere, da hun var dekan for et af fakulteterne, og at der heller ikke er blevet lavet nogle henvendelser til kommissionen for beskyttelse mod forskelsbehandling. Dette betyder, at der ikke er indgivet klager på universitetet. Det er vigtigt at bemærke, at dette tilsyneladende ikke kun gælder for dette specifikke universitet – spørgsmålet om seksuel chikane og vold på arbejdspladsen er aldrig blevet taget op på møderne for rektorerne for landets højere uddannelsesinstitutioner.

Der er kun i særlige tilfælde og sektorer fastsat specifikke procedurer på nationalt plan. Et eksempel er den kollektive overenskomst for den uafhængige transportarbejderforening⁴, som indeholder specifikke retningslinjer og foranstaltninger som f.eks:

- Arbejdsgiveren skal have en nultolerancepolitik med henblik på at stoppe vold på arbejdspladsen i dens forskellige former – fysisk, psykisk og seksuel vold (art. 66).
- Arbejdsgiveren skal implementere en politik for at øge lederes, arbejdstageres og ansattes bevidsthed gennem uddannelse med henblik på at identificere tegn på chikane og vold på arbejdspladsen samt iværksætte forebyggende eller korrigerende foranstaltninger som skal hjælpe

⁴ Det er vigtigt at bemærke, at denne normative ramme er blevet skabt takket være Enaterina Yossifova, formand for transportfagforeningen, som også var medvirkende til udarbejdelsen og vedtagelsen af ILO-konvention 190, som Bulgarien endnu ikke har ratificeret.

ofrene. Foranstaltningerne skal også omfatte og anvendes i forbindelse med vold fra tredjepart (artikel 67).

- Arbejdsgiveren skal indføre procedurer, der skal følges i tilfælde af chikane eller vold, som mindst omfatter: øjeblikkelig intern undersøgelse og upartisk høring; føre statistik; indhente feedback; træffe passende disciplinære foranstaltninger mod gerningspersonerne, hvis de er ansatte i samme virksomhed; støtte til ofret og om nødvendigt yde psykologisk bistand med henblik på reintegration (artikel 68).
- Foranstaltninger til forebyggelse af vold og chikane på arbejdspladsen, herunder kønsbaseret vold og chikane, bør indgå i de interne bestemmelser på arbejdspladsen.

En anden sektor, der systematisk har taget fat på vold og chikane på arbejdspladsen – og som har indskrevet specifikke bestemmelser i deres sektors kollektive overenskomster samt nedsat udvalg for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen – er sundhedssektoren. I sektorens kollektive overenskomst er det fastsat, at arbejdsgiveren, i samarbejde med fagforeningerne i sundhedssektoren, skal træffe effektive foranstaltninger til at forebygge enhver form for forskelsbehandling (direkte eller indirekte) eller fysisk eller psykosocial chikane og sikre arbejdsforhold, der beskytter arbejdstagerne mod kronisk stress og fysiske og psykiske skader på arbejdspladsen.

Ud fra ovenstående kommer det ikke som nogen overraskelse, at ingen af deltagerorganisationerne har en ligestillingsplan eller planlægger at udarbejde en sådan. De har heller ikke organiseret eller tilskyndet deres medlemmer til at deltage i nogen form for uddannelse om forebyggelse eller håndtering af seksuel chikane. Sidstnævnte ville være af interesse for medlemmer af private virksomheder og fagforeninger, men indtil videre er der ikke blevet tilbudt en sådan uddannelse.

Situationen i **Cypern** kan betragtes som anderledes, da der er iværksat initiativer af forskellige aktører. Siden 2018 og fremefter har Ombudskvindekantoret været en af de vigtigste institutioner, der har arbejdet videre med udarbejdelsen af en vejledning om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i den offentlige sektor. Desuden afholder Ombudskantoret regelmæssigt seminarer i den bredere offentlige sektor for at drøfte disse spørgsmål med deres personale. De gennemfører grundig uddannelse om disse spørgsmål sammen med ligestillingsudvalgene og de ligestillingsansvarlige, der for nylig er blevet oprettet i offentlige serviceorganisationer til at behandle klager over seksuel chikane i deres organisation.

Fagforeninger arrangerer også uddannelsesseminarer for deres medlemmer, og herudover arrangerer Forbundet for Arbejdsgivere og Insutri også uddannelsesseminarer for sine medlemmer og andre enheder, f.eks. kommuner. Endelig organiserer ngo'er som Middelhavsintitutet for Kønsstudier, Foreningen til Forebyggelse og Håndtering af Vold i Familien og HYPATIA uddannelsesseminarer for deres medlemmer samt andre organisationer, akademiske institutioner og interesserede aktører.

Ud over seminarer er et af de syv tematiske mål i Planen for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder at bekæmpe kønsbaseret vold, hvor seksuel chikane defineres som en form for vold, der – som et globalt

fænomen – præger mænd og kvinder, men hvor størstedelen af ofrene er kvinder. Offentlige organer, kommuner og fagforeninger har tilpasset adfærdskodekser vedrørende seksuel chikane. Andre akademiske institutioner er i færd med at udarbejde deres egne adfærdskodekser. Desuden har nogle af de deltagende organisationer tilpasset en ligestillingsplan eller en lignende formel politik.

De fleste af de deltagende organisationer har bestemmelser om håndtering af seksuel chikane, men nogle af dem har endnu ikke benyttet de procedurer, der er beskrevet i retsgrundlaget eller adfærdskodeksen, da der ikke er indgivet nogen klager. Enheden for forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen under Pancyprian Arbejdsforbund – en af de største fagforeninger i landet – har imidlertid behandlet sager vedrørende ansatte; nogle sager blev behandlet uden for domstolene, andre i retten.

I **Danmark** ser det ud til, at der findes flere eksempler på god praksis på arbejdspladser, og som er blevet til efter initiativ fra arbejdsgivere og/eller fagforeninger. Flere deltagere i undersøgelsen svarer, at deres arbejde med at forebygge og håndtere seksuel chikane består både af mere formelle foranstaltninger, såsom informationsmøder samt konsekvenser for ansatte, der chikanerer, men også af mere uformelle samtaler og erklæringer om, at seksuel chikane ikke er acceptabelt.

Samlet set kan svarene inddeles i fire kategorier:

- uformelle forebyggende initiativer (regelmæssige samtaler om kulturen),
- formelle kulturoppbygningsinitiativer med fokus på dialog (uddannelse, møder),
- fokus på konsekvenser for krænkere samt en stærk ledelse og stærke politikker,
- retningslinjer og lignende.

Flere respondenter beskriver, at de fokuserer på at sikre en løbende samtale og fokus på emnet seksuel chikane. Dette er positivt, da alle bliver mindet om den adfærd, der forventes af dem – og de bliver mindet om, at der er hjælp at hente, hvis de bliver udsat for seksuel chikane. Derudover svarer flere, at de har afholdt møder, hvor den dialogiske tilgang er blevet brugt forebyggende: "Sammen med arbejdsgiverorganisationen har vi udviklet et dialogværktøj. Vi spillede det på arbejdspladsen, og det førte til gode diskussioner."

Når det drejer sig om gode erfaringer med håndtering af seksuel chikane, fremhæver flere respondenter vigtigheden af hurtig og korrekt reaktion fra ledelsen, når en indberetning om seksuel chikane bliver foretaget, samt vigtigheden af ledere, der tager indberetningerne alvorligt og går i spidsen for at sikre, at den chikanerende situation stoppes. Endelig fremhæver respondenterne også, at deres politikker, adfærdskodeks eller whistleblower-ordning spiller en vigtig rolle i forbindelse med håndtering og forebyggelse af seksuel chikane.

I den danske sag er der lagt særlig vægt på de initiativer, der er taget af to store fagforeninger. Den første er Dansk Metal. For at få et indblik i Dansk Metals initiativer, som har til formål at håndtere og forebygge

seksuel chikane i organisationen, blev der gennemført et interview med en konsulent i Ligestillings- og mangfoldighedsteamet, som har været en stor del af både udviklingen og implementeringen af flere af Dansk Metals initiativer. Dansk Metals vigtigste initiativer vedrørende seksuel chikane er følgende (nogle er allerede gennemført og andre er planlagt, men endnu ikke iværksat, da undersøgelsen blev gennemført):

- Initiativ 1: Politik om "Seksuel chikane og mobning"
- Initiativ 2: Interne forebyggende workshops i alle Dansk Metals teams
- Initiativ 3: Kurser i de lokale afdelinger af Dansk Metal
- Initiativ 4: Undersøgelse af trivslen blandt organisationens ansatte – herunder seksuel chikane
- Initiativ 5: Undersøgelse om seksuel chikane blandt medlemmerne
- Initiativ 6: Forebyggelse af seksuel chikane i autosektoren og ”best practice” afdelinger
- Initiativ 7: Ligestilling som en del af Dansk Metals tillidsvalgte grunduddannelse

Den anden fagforening, der er blevet undersøgt er 3F, som har udviklet følgende initiativer om seksuel chikane:

- Initiativ 1: 3F's politik om chikane
- Initiativ 2: “Over Stegen”⁵ workshops i organisationen
- Initiativ 3: 3F's politik for whistleblowere
- Initiativ 4: Workshops om "Over Stregen" i 3F's lokalafdelinger
- Initiativ 5: Indsamling af oplysninger om antallet af sager i 3F's lokalforeninger

I **Grækenland** er der – på trods af udfordringer med effektivt at få implementeret lovgivningen bredt set, hvilket vurderes at være et omfattende problem, som er vanskeligt at løse – blevet rapporteret om adskillige eksempler på god praksis under workshoppens møder. Det drejer sig bl.a. om offentliggørelse af værktøjer, forskning, oprettelse af initiativer, handlingsplaner og gennemførelse af målrettede projekter. De aktører, der er involveret i disse aktiviteter, er forskellige og har forskellige anvendelsesområder og målsætninger.

For det første offentliggjorde Forskningscentret for Ligestilling mellem kønnene (KETHI) i marts 2022 et værktøj til uddannelse om vold og seksuel chikane på arbejdspladsen.⁶ I mellemtiden gennemførte Forbundet for Offentligt Ansatte en omfattende undersøgelse for at dokumentere, i hvilket omfang

⁵ "Over Stegen" er et dialogspil, som fagforeningen har udviklet. Spillet spilles ved at opdele deltagerne i grupper og bede dem om at tale om forskellige udsagn, der er skrevet på nogle kort. Disse udsagn kunne være: "Du ser godt ud i dag!", "Den kjole passer dig rigtig godt", "Forfremmelser sker i kopirummet" osv. Ideen med spillet er, at deltagerne skal tale om, hvorvidt de mener, at hvert udsagn er over strengen eller ej – og i hvilket omfang. Dialogen mellem deltagerne – at udtrykke og lytte til, hvad hinanden siger – er spillets omdrejningspunkt. Spillet træner således medarbejdernes bevidsthed om, at vi alle har forskellige grænser, og spillet træner også medarbejdernes evne til at kommunikere om disse grænser.

⁶ https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI_sexual_harassment.pdf

ansatte i den offentlige sektor udsættes for seksuel og moralsk chikane og sexistisk adfærd i forbindelse med deres arbejde, samt hvordan denne adfærd kan fjernes ved hjælp af specifikke foranstaltninger og politikker. Resultaterne af denne undersøgelse vil snart blive offentliggjort.

På arbejdsgiverniveau skal det bemærkes, at nogle store multinationale virksomheder har oprettet online-kampagner, som drives af tredjepartsvirksomheder, hvor de ansatte kan indgive deres klager pr. telefon eller personligt. En repræsentant for et stort multinationalt forsikringselskab fremhævede som et meget vigtigt træk ved deres adfærdskodeks, at det blev udarbejdet i fællesskab af administrationen og medarbejderne, dvs. at det var en bottom-up-procedure, som ikke blev pålagt af virksomheden. Desuden deltager den største arbejdsgiverforening i landet samt flere virksomheder i et EU-finansieret projekt kaldet EMBRACIVE "Embracing Diversity and Fostering Inclusion in the Workplace"⁷ – en projekt som har til formål at fremme mangfoldighed i erhvervslivet, både i Grækenland og på Cypern. I Grækenland har mere end 150 virksomheder i den private og offentlige sektor med over 50.000 ansatte allerede underskrevet det Græske Dekret om Mangfoldighed og har i deres daglige drift indarbejdet en praksis for effektiv inddragelse af forskellige arbejdstagere, hvilket har mange forskellige fordele.

Der er også sket en vis udvikling på statsligt, regionalt og kommunalt niveau. Dette er blevet styrket siden januar 2021, da der opstod en #Metoo-bevægelse i Grækenland, som gjorde seksuel chikane og kønsbaseret vold til centrale emner i det offentlige rum. I den forbindelse er [Metoogreece.gr](https://metoogreece.gr) – statens websted, der samler relevante oplysninger og hjælpetelfonnummer vedrørende om seksuel chikane, misbrug og autoritær vold samt foranstaltninger til bekæmpelse heraf – blevet oprettet. På webstedet annonceres også initiativer, der har til formål at hjælpe alle til at handle mod enhver form for chikane og misbrug. Desuden har arbejds- og socialministeriet – inden for rammerne af artikel 9 og 10 i lov 4808/2021, der ratificerede ILO-konvention nr. 190 – offentliggjort en "model" eller eksempel for en politik samt stillet den til rådighed for virksomheder og organisationer for at gøre det lettere for dem at udarbejde deres egne relevante procedurer.

På regionalt og lokalt plan har nogle kommuner og regioner godkendt ligestillingsplaner, som omfatter foranstaltninger til forebyggelse af seksuel chikane. Især Athens kommune har udarbejdet en handlingsplan til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, der hovedsagelig fokuserer på: en offentlig forpligtelse til at føre en nultolerancepolitik over for seksuel chikane; uddannelse af personalet; oplysningskampagner i organisationen, i byen og i andre kommuner; ændring af de lovgivningsmæssige rammer; indførelse af klageprocedurer; samarbejde med andre institutioner og evaluering af handlingsplanen.

Flere ngo'er har udviklet betydelige aktiviteter på dette område. En af de inviterede ngo'er informerede os om et nyt projekt med fokus på at koordinere. Projektet – "PRESS| Seksuel- og cybervold|

⁷ <https://embracive.eu>

Forebyggelse, håndtering og støtte til unge overlevende" – har til formål at fremme tidlig opsporing af sager, at forebygge seksuel chikane og vold, med særlig fokus på kønsbaseret seksuel cybervold, samt at tilbyde støttetjenester til kvinder, unge og LGBTQI ofre, som har været udsat for kønsbaseret vold.

En anden ngo gennemfører projektet "Stå op mod seksuel chikane i det offentlige rum".⁸ I løbet af projektet blev der afholdt uddannelsesseminarer for kvindelige studerende, ikke-arbejdende og lønmodtager, som arbejdede i store virksomheder. Formålet med disse seminarer var at informere og styrke en bredere gruppe af mennesker med forskellige levevilkår, som kan få dem til at tale højt, hvis de bliver chikaneret på et offentligt sted eller bliver vidne til en hændelse. En anden repræsentant for en ngo rapporterede om projektet "Sig fra"⁹, som tilbyder gratis juridisk bistand til kvinder, der har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen. Endelig gennemførte en ngo forskning om seksuel chikane i turistindustrien, som er meget vigtig i Grækenland.¹⁰

Nogle af universiteterne har oprettet et onlineværktøj til at modtage rapporter om seksuel chikane. Panteion Universitet har også gennemført projektet USVReact: Universities Supporting Victims of Sexual Violence¹¹, hvor hvert partneruniversitet har udviklet en uddannelsesmodel med 80 af sine egne ansatte – akademiske og administrative – samt studerende og har gennemført en uafhængig evaluering af den. Nogle universiteter har også udarbejdet retningslinjer for, hvordan man håndterer seksuel chikane.

Hvad angår uddannelse, har størstedelen af deltagerorganisationerne enten deltaget i relevant uddannelse eller i tilrettelæggelsen af uddannelsesseminarer om seksuel chikane. Repræsentanter for fagforeninger meddelte, at de planlægger at udforme uddannelsesprogrammer for ansatte i den private og offentlige sektor. Nogle private virksomheder uddanner hvert år deres personale i kønsligestilling og kønsbaseret vold. Det nationale center for offentlig administration og lokalforvaltning tilbyder også uddannelse i ligestillingsspørgsmål for ansatte i den offentlige sektor.

Endelig har nogle af de deltagende organisationer – især de organisationer, der har oprettet ligestillingsudvalg (dvs. universiteter, kommuner og regioner) – tilpasset deres ligestillingsplaner for at inddrage forebyggelse og håndtering af seksuel chikane som et af deres hovedmål. Især universiteter og forskningscentre er forpligtede til at vedtage ligestillingsplaner for at kunne modtage støtte fra Europakommissionen inden for rammerne af Horisont Europa.

I **Spanien** er den førende gode praksis, der er identificeret, baseret på følgende:

- Inddragelse af perspektivet om isolering af kønsrelateret vold (IGV) i politikkerne.

⁸ <https://www.standup-international.com/gr/el/>

⁹ <https://speakout.actionaid.gr>

¹⁰ "Det er ikke en del af vores arbejde": https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf

¹¹ <https://usvreact.eu>

- Oprettelse af formelle og uformelle støttemekanismer for ofre for seksuel chikane.
- Basere politikker på videnskabelig dokumentation, der har påvist social effekt.
- Inddragelse af samskabelsesprocesser i udformningen og gennemførelsen af politikker.

Som nævnt i første punkt om IGV er beskyttelse af dem, der beskytter ofrene for seksuel chikane, helt afgørende for at gøre en ende på problemet om seksuel chikane. Protokoller og politikker skal således indarbejde IGV-perspektivet, hvilket vil sige, at dem der beskytter eller støtter ofre for seksuel chikane – og som resultat heraf selv kan blive udsat for negative konsekvenser, repressalier eller seksuel chikane – også skal indtænkes, støttes og beskyttes med politikken. Universitetet i Girona (UdG) var det første universitet, der indarbejdede dette perspektiv i sin ligestillingsplan. Konkret angiver UdG's anden ligestillingsplan (godkendt i Styrelsesrådet 3/2021 af 29. april 2021) behovet for at etablere mekanismer til forebyggelse og indsats mod IGV.¹²

International forskning viser, at institutionelle foranstaltninger alene ikke kan forhindre seksuel chikane, og at der derfor også er behov for at angribe problemet fra flere og andre vinkler. Støttenetværk er en af de andre tilgange, der kan bruges. Der findes fremragende erfaringer på dette område, f.eks. PAVE-programmet (*Promoting Awareness Victim Empowerment*) på universitetet i Wisconsin og mange andre. Solidaritetsnetværket for Ofre for Kønsrelateret Vold på universiteterne¹³ er den første støttenetværksgruppe i Spanien. Dette netværk, der blev oprettet i 2013, består af studerende, alumner og fakulteter fra forskellige spanske universiteter. Netværket er blevet anerkendt som en god praksis af Observatoriet mod Kønsrelateret Vold under Kvindestiftelsen under Spaniens ligestillingsministerium samt Europakommissionen. Dette netværk gør det muligt for ligesindede at blive allierede og skaber rum for støtte, hjælp og solidaritet.¹⁴

De fleste prestigefyldte internationale universiteter har en klar politik om seksuel chikane som har det formål at gøre universitetet til et sted, hvor en chikanerede opførsel er uacceptabel. Denne politik regulerer de disciplinære foranstaltninger der er for både bekræftede tilfælde af seksuel chikane samt ondsindede påstande. Disse politikker er implementeret i tiltag og handlingsplaner, som udformes, udvikles og evalueres af specifikke enheder. Disse enheder indsamler normalvis også klager. Enhederne analyserer de tiltag, der gennemføres af universitetet, og undersøger hvilke strategier, der forebygger kønsrelateret vold, for at forbedre de tjenester, universitetet tilbyder. Nogle af disse enheder offentliggør årlige rapporter om seksuel chikane og seksuelle overgreb på universitetet. For eksempel er der på Oxford

¹² UdG Equity Plan: <https://www.udg.edu/en/compromis-social/arees/igualtat-de-generes/el-pla-digualtat>

¹³ <https://www.facebook.com/RedSolidariaVGU/>

¹⁴

https://redsolidariadevictimasvdgunis.blog/?fbclid=IwAR1MTBPm6FPCbmMwqxZ9Y_IJQGeeCay5gCD_BsvL100wE4IwzLkdwoRTzzU

Universitet kommissioner, der består af en blanding af fakultetet, studerende og universitetets personale, som undersøger sager om chikane.

Tidligere CREA-undersøgelser har identificeret en lang række initiativer vedrørende forebyggelse af og bevidstgørelse om seksuel chikane. Disse omfatter brochurer, indrappoteringskontorer, hotlines, forebyggelsesworkshops (f.eks. Princeton Univeristet, Yale Universitet), kampagner, mandeorganisationer (f.eks. N.O.M.O.O.RE på Yale Universitet eller Mænd Mod Vold på Columbia Universitet), rådgivere eller henvisninger i forbindelse med seksuel chikane eller websteder og fora, hvor ofre kan dele deres erfaringer. I denne forbindelse er det også værd at nævne de strategier, der er identificeret af UNI4Freedom-projektet, som har til formål at gøre en ende på vold og chikane mod LGBTBI+-samfundet. Blandt dem er Gay-Straight Alliances,¹⁵ initiativer som Campus Pride¹⁶ og Safe Zones,¹⁷ samt forskellige services til pleje og støtte af ofre.

¹⁵ <https://gsanetwork.org>

¹⁶ <https://www.campuspride.org>

¹⁷ <https://thesafezoneproject.com>

Anbefalinger

På baggrund af deres erfaringer og vurdering af eksisterende politikker og praksis blev deltagerne i undersøgelsen i de fem lande bedt om at give oplysninger om de har ageret som konsulenter/eksperter, samt om de har udarbejdet politiske anbefalinger vedrørende seksuel chikane på arbejdspladser.

I **Bulgarien** mangler der ifølge de interviewede stadig en juridisk ramme, så alle idéer – som f.eks. de værktøjer, der er blevet udviklet inden for ASTRAPI-projektet – kolliderer med virkeligheden. Der har ikke været nogen høringsprocesser med henblik på at ratificere ILO-konvention nr. 190. I lyset af Covid-pandemien, og manglen på en fungerende regering i Bulgarien i det seneste år, er ratificeringsprocessen ikke relevant, men dette blev nævnt som et af målene for Forbundet for selvstændige Fagforeninger (Confederation of Independent Trade Unions). Mere præcist er det forbundets vigtigste opgave på dette område først at fremtvinge ratifikation af konvention nr. 190, og derefter at indføre de relevante normative ændringer i arbejdsmiljøloven, som skal afspejles i kollektive overenskomster, med henblik på at udvikle initiativer og procedurer til håndtering af seksuel chikane og vold på arbejdspladsen.

I **Cypern** har nogle af organisationerne, herunder ombudsmandskontoret, ligestillingskommisæreren og fagforeninger, deltaget i høringer og har udarbejdet og/eller fremsat politiske anbefalinger i forbindelse med udarbejdelsen af relateret lovgivning eller udarbejdelsen og tilpasningen af adfærdskodekser.

Hvad angår anbefalinger, er det blevet bemærket, at uddannelse indenfor forebyggelse og håndtering af seksuel chikane er meget vigtig. Et omfattende uddannelsesprogram bør imidlertid omfatte:

- Vurdering af behov, f.eks.: hvad du har brug for at vide, og hvad er din opfattelse af emnet ”seksuel chikane”?
- at man fjerner frygten for at blive beskyldt for at være enten potentiel gerningsperson eller potentielle offer;
- erfaringsbaseret træning i teams som en metode til at få folk til at dele tanker/synspunkter, forståelser samt viden, så medarbejdere kan tage ejerskab og føle sig som en del af kulturændringen;
- at forstå kønsstereotyper, og hvordan de påvirker uddannelse, medier og socialpolitik, herunder hvordan kønsstereotyper er et middel til at fastholde patriarkalske opfattelser;
- at holde arbejdsgiverne ansvarlige for at indføre initiativer til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.

Da seksuel chikane på arbejdspladsen handler om magt og forskelle i magtforhold, bør adfærdskodeksen ikke udarbejdes af personer med magt på arbejdspladsen. Udefrakommende eksperter bør opfordres til at udvikle kodeksen, som vil blive et nyttigt uddannelsesværktøj, der præsenterer grundlæggende principper og færdigheder.

Der er behov for en systematisk og vedvarende indsats for at udbrede information, for bevidstgørelse om alle aspekter af forebyggelse og håndtering af seksuel chikane og for at sikre tilstrækkelig bemanning til at yde vejledning og støtte til ofrene for chikane. Desuden er der behov for et effektivt initiativ til håndhævelse af loven i forbindelse med hurtig behandling af klager samt social og psykologisk støtte til ofrene.

Det er meget vigtigt at uddanne de aktører, der har ansvaret for at undersøge sager og/eller retsforfølge hændelser. Det betyder, at der skal gøres en større indsats for at uddanne efterforskningsmyndighederne, anklagemyndighederne eller endog dommerne, så man på alle niveauer undgår at krænkede ikke bliver krænkede på ny i selve den proces det er at indgive en formel klage.

I **Danmark** er de anbefalinger, der er indsamlet i den gennemførte undersøgelse, opdelt i tre hovedkategorier: generelle anbefalinger, anbefalinger til håndtering og anbefalinger til forebyggelse.

De generelle anbefalinger kan sammenfattes som følger:

- Skift fra et direkte til et indirekte sprog i undersøgelser om seksuel chikane på arbejdsmarkedet. Stil ikke (kun) spørgsmålet "Er du blevet udsat for seksuel chikane?", men spørg om forskellige, konkrete typer af uønsket seksuel opmærksomhed ("vittigheder", kommentarer, berøring, invitationer osv.). Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø gjorde i december 2020 klart, at de arbejder på at formulere forskellige og mere konkrete spørgsmål, så der fremover ikke spørges til erfaringer med "seksuel chikane", men i stedet spørges til erfaringer med konkrete former for uønsket seksuel opmærksomhed.
- Mere (specifik) lovgivning om, hvad en virksomhed er forpligtet til at gøre for at håndtere og forebygge seksuel chikane. Arbejdsmarkedet vil ikke være fri for seksuel chikane, før arbejdsgiverne/virksomhederne får et større ansvar.
- Obligatorisk uddannelse for ledelse og delegerede om, hvordan man forebygger og håndterer seksuel chikane.
- Krav om, at virksomhederne skal oprette et forum, hvor bl.a. seksuel chikane vil være på dagsordenen.
- Indfør et offentligt tilgængeligt smiley-system eller lignende, som viser, hvordan en virksomhed gør sit arbejde med at forebygge og håndtere seksuel chikane. På den måde kan virksomhederne bruge deres gode engagement til at brande sig positivt over for kunder og nye medarbejdere.
- Kompensationsniveauet skal øges yderligere. Der er ikke tilstrækkeligt økonomisk incitament til at sikre, at seksuel chikane ikke finder sted.
- Stoppe fokus på – i politikker, i samtaler osv. – at chikanerede personer skal sige fra overfor seksuel chikane.

Anbefalingerne til håndtering kan sammenfattes som følger:

- Find ud af, hvad der afholder virksomheder, der ikke har en politik om seksuel chikane, fra at få en politik.
- Virksomhederne skal have en politik for seksuel chikane, der bør indeholde følgende: en erklæring om, at seksuel chikane ikke er i orden; hvem man skal kontakte, hvis nogen oplever seksuel chikane; at eventuelle bekymringer vil blive taget alvorligt; og hvordan en sag skal håndteres – sidstnævnte så detaljeret som muligt.
- Indfør politikker for whistleblower-politikker – men vær opmærksom på, at en whistleblower-politik ikke udvander eller kommer i vejen for andre initiativer, der har til formål at forebygge og håndtere seksuel chikane.

Anbefalingerne til forebyggelse kan sammenfattes som følger:

- Gennemgå virksomhedens politik om seksuel chikane i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere.
- Vær særlig opmærksom på medarbejdere, der udgør et kønsminoritet på en arbejdsplads: kvinder på mandsdominerede arbejdspladser og mænd på kvindedominerede arbejdspladser samt LGBT+-personer. Etabler f.eks. mentorinitiativer, hvor en leder, tillidsvalgt eller medarbejder følger minoritetsmedarbejderen tæt og jævnlige tjekker ind for at tale om arbejdslivstilfredshed og chikane. Dette kan være med til at sikre, at minoritetsmedarbejderen ikke udsættes for seksuel chikane, at vedkommende får hjælp, hvis det sker, og at vedkommende ikke forlader sit job og dermed ender med at bidrage til et kønsopdelt arbejdsmarked i stedet for at bidrage til dets nedbrydning.
- Oplys virksomheder, ledere, tillidsvalgte, HR-medarbejdere osv. om, at samtaler om grænser, humor, sprog, kultur osv. er vigtige og effektive redskaber til forebyggelse af seksuel chikane, fordi det skaber større forståelse for forskellige grænser, og fordi det træner medarbejderne i at kommunikere om netop disse ting.

I **Grækenland** deltog nogle af organisationerne i relevante høringsprocesser – f.eks. i høringen om lovforslaget om ratificering af ILO-konvention 190 i juni 2021 – men deres repræsentanter er ikke tilfredse med resultatet. Det forskerhold, der gennemførte undersøgelsen om seksuel chikane i den offentlige sektor for Forbundet for Offentligt ansatte, anbefalede, at for at eliminere seksuel chikane i den offentlige sektor skal de lovgivningsmæssige rammer for tjenestemænd (lov 3528/2017) suppleres og tilpasses i overensstemmelse med den gældende internationale lovgivning og EU-lovgivning og navnlig den nylige ratificering af den internationale konvention nr. 190 om afskaffelse af vold og chikane på arbejdspladsen. Samtidig foreslås det, at der straks udarbejdes en "protokol om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i den offentlige sektor" i overensstemmelse med bedste praksis fra andre organisationer i Europa og Grækenland.

Mange repræsentanter nævnte, at det er meget vigtigt at skabe og etablere en nultolerancepolitik over for seksuel chikane på arbejdspladserne og naturligvis i samfundet. Alle organisationer, virksomheder og

ngo'er bør på alle mulige måder gøre det klart, at denne adfærd ikke vil blive tolereret. En anden vigtig ting er, at folk på alle niveauer (ansatte, arbejdsgivere, kunder, leverandører) bør informeres om deres rettigheder og om, hvordan de kan forsvare sig mod denne adfærd eller gribe ind, når de er vidne til den. Det er også vigtigt at uddanne de aktører, der har ansvaret for at undersøge sager og/eller retsforfølge hændelser.

Nogle af deltagerne i fokusgrupperne foreslog, at der bør være et bredere samarbejde mellem de organisationer (især ngo'er og universiteter), der kender til seksuel chikane sager, og de organisationer, der nu forsøger at fastlægge rammerne for, hvordan man forebygger og håndterer denne form for hændelser. Der bør ske en vidensdeling med uddannelses- og oplysningsaktiviteter. Nogle repræsentanter for kommunerne foreslog også, at der i deres organisationers årlige budgetter bør være særskilte koder for aktiviteter i forbindelse med ligestilling mellem kønnene, kønsbaseret vold og seksuel chikane, så ligestillingsudvalgene kan være mere fleksible i tilrettelæggelsen af disse aktiviteter. Nogle fagforeningsrepræsentanter nævnte, at der er mange handlemuligheder, uddannelsesmuligheder og oplysningsarrangementer, som ikke offentliggøres bredt, samt at de personer, der udsættes for seksuel chikane, i sidste ende ikke er velinformerede eller forberedt på, hvordan de skal håndtere det, de har oplevet.

De anbefalinger, der blev fremsat i **Spanien**, kan sammenfattes som følger:

- IGV skal indgå som et centralt element i kampen mod seksuel chikane i alle offentlige rum, både online og offline, på alle områder (uddannelsesmæssigt, politisk og socialt). Det første skridt er offentlig anerkendelse af denne form for vold samt en klart afvisning af denne vold.
- Uddannelse om forebyggelse seksuel chikane – fra den tidlige barndom, herunder børnehaver, grundskole, gymnasium og universitet – skal være baseret på videnskabelig dokumentation. Sådant uddannelse kan ikke kun orienteres omkring bestemte etiske opfattelser, men bør også tage udgangspunkt i begærets sprog, som indebærer at voldelige mennesker omtales som kujoner og de, der støtter ofre og lider under vold, omtales som modige. Denne type sprog skal således indgå i alle uddannelsesstadier og alle sociale områder (virksomheder, fritidsrum, gaden, internettet, hospitaler osv.), da vi ikke kan gøre fremskridt med hensyn til at udrydde denne form for chikane uden en sammenkædning af begærets sprog og etikens sprog. Forbindelsen mellem begærets sprog og etikken skal også indgå i de audiovisuelle produktioner, både i biografen og i den voksende videospilbranche. Vi fremhæver behovet for, at denne uddannelse baseres på videnskabelige beviser snarere end på tilfældigheder – for eksempel, at det er blevet påvist, at det at blive forelsket i en ikke-voldelig person i sig selv udgør en forebyggende faktor i forhold til at blive udsat for kønsrelateret vold, samt at fremme nye alternative maskuliniteter.
- I medierne har der været lagt særlig vægt på at forebygge seksuel chikane på nettet – herunder sociale medier, traditionelle massemedier eller andre virksomheder, der arbejder online. I samfundet påstås det, at de mekanismer der skal understøtte at sager indberettes og ofre beskyttes – som ikke fungerer tilstrækkeligt – er i forbedring. Et andet vigtigt bidrag er at anerkende det

arbejde, der udføres af de journalister eller medieproducenter – herunder internationale bidragsydere – som er engageret i at støtte ofre for seksuel chikane, og som gør et vigtigt stykke arbejde i dækningen af seksuel chikane. I denne sammenhæng mener vi, at der er medier, der støtter ofrene og medier, der beskytter krænkerne og dem, der kristiserer og angriber ofrene, ved at henvise til ytringsfriheden. Denne debat har imidlertid været løst længe inden for forskningen med hensyn til forebyggelse af seksuel chikane: At støtte ofrene er mere relevant end mediernes ret til ytringsfrihed, når/hvis denne ytringsfrihed bruges til at tjener dem, der bebrejdes ofrene og beskytter krænkerne.

Desuden er der blevet fremsat nogle specifikke anbefalinger, som bør overvejes på det politiske område:

- Uddannelse af alle inden for universitet i de videnskabelige beviser for, hvordan seksuel chikane identificeres.
- Skabe solidaritetsnetværk, der støtter og tilskynder til partnerskaber
- Fokus på at handle og rapportere i tilfælde af at være vidne til seksuel chikane samt at støtte og beskytte offeret på en måde som ikke re-traumatiserer offeret. Vær et vidne, der involverer sig.
- Oprettelse af et kontor til at tage sig af og støtte ofre for seksuel chikane med repræsentanter fra hele universitetssamfundet for at sikre, at protokollerne aktiveres, når der modtages en klage.
- Inkluder seksuel chikane i læseplaner
- Regelmæssigt evaluere af de foranstaltninger, der er truffet for at forebygge og monitorere seksuel chikane.

Konklusion

Dette dokument samler de erfaringer, som fem medlemmer af ASTRAPI-projekt partnerskabet har gjort sig med hensyn til synspunkter og erfaringer fra relevante interessenter i de respektive lande. Bevidsthedsniveauet, evalueringen af eksisterende politikker og god praksis samt generelle og specifikke anbefalinger er blevet præsenteret. Den forskning, der er gennemført i de fem lande, har bidraget med et rigt materiale, som i varierende grad dækker flere sektorer og miljøer: fra arbejdspladser og initiativer iværksat af arbejdsgivere til fagforeninger, universiteter og lokale myndigheder.

En konklusion, der kan drages af det materiale, der er indsamlet og præsenteret i denne ASTRAPI-rapport, er, at der er en vis asymmetri mellem de berørte lande, hvad angår politikker og praksis for forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Alle de undersøgte lande er medlemsstater i EU, og de har alle indført EU-direktiverne om gennemførelse af Ligebehandlingsprincippet i deres nationale lovgivning. Dette indeholder en omfattende definition af seksuel chikane som en form for forskelsbehandling samt dertilhørende værktøjer og initiativer, der kan bruges til at håndtere seksuel chikane. Ikke desto mindre er der tilsyneladende betydelige forskelle mellem landene med hensyn til de forskellige politikker og praksisser vedrørende seksuel chikane.

På den ene side behandles seksuel chikane i Danmark – både på lovgivningsniveau og i forbindelse med overneskomster og andre initiativer mellem arbejdsgiver- og tager – på forskellige måder, hvoraf nogle af disse fokuserer på inddragelse og deltagelse. På den anden side synes seksuel chikane i Bulgarien ikke at blive talt om eller forstået som et problem, hverken i offentlige institutioner eller på arbejdspladser, mens fagforeningernes fortsatte indsats endnu ikke har givet nogen håndgribelige resultater – f.eks. har de ikke formået at overbevise regeringen om at ratificere ILO-konvention nr. 190. I Spanien har universiteterne spillet en vigtig rolle med hensyn til at fremme synligheden og bevidstheden omkring disse spørgsmål med nogle vigtige lovgivningsmæssige resultater. I Cypern synes de relevante myndigheder og fagforeninger at være mere aktive på området, mens #Metoobevægelsen i Grækenland, der opstod i januar 2021, sammen med den vedvarende indsats fra flere ngo'er, har øget interessen for kønsspørgsmål i almindelighed og for seksuel chikane i særdeleshed.

Når man taler om aktørernes mangfoldighed på området, kan man på den ene side se forskelle i organisationers iver og fleksibilitet med hensyn til at tilpasse deres regler og bestemmelser eller til at etablere initiativer og værktøjer som skal forebygge og håndtere seksuel chikane: Det ser ud til, at store og veletablerede organisationer, enten virksomheder, kommuner eller universiteter, er bedre i stand til at gennemføre konkrete politikker end små organisationer. På den anden side ser det ud til, at politikker og praksis, der er rettet mod og udviklet direkte på arbejdspladserne – uanset hvilken type – er mere tilbøjelige til at få folk til at tænke og handle på måder, der kan forhindre potentielle krænkerer og hjælpe ofre.

Det spørgsmål, der gentagne gange er blevet rejst i alle sammenhænge – i nogle tilfælde med meget større intensitet – er spørgsmålet om information og om at give personer i risikozonen adgang til eksisterende støtteinitiativer. Selv inden for de lovgivningsmæssige rammer, der er mest omfangsrige og grundige, f.eks. i Danmark, er de indberettede tilfælde stadig langt lavere end de faktiske tilfælde. Dette bekræfter endnu en gang, at der stadig skal gøres en stor indsats på kommunikations- og vidensdelingsniveau i forhold til at genforhandle grænserne for, hvad der kan og ikke kan accepteres i et trygt og sundt arbejdsmiljø. Dette dokument har sammen med alle de andre delprojekter inden for ASTRAPI-samarbejdet netop til formål at give inspiration til yderligere overvejelser og til at finde innovative løsninger.

Bilag: Vejledning til workshop/interview

1. Organisationens karakteristika
 - Type (offentlig/privat osv.)
 - Sektor (i tilfælde af arbejdspladser, arbejdsgiver- eller arbejdstagerforeninger)
 - Størrelse
 - Respondentens rolle
 - Kønsfordeling blandt personalet

2. Oversigt over lovgivning og politikker
 - Er du bekendt med de lovgivningsmæssige og politiske rammer for seksuel chikane?
 - Har din organisation nogensinde brugt eksisterende lovgivningsmæssige eller politiske værktøjer til at håndtere hændelser med seksuel chikane? Hvad var resultatet?
 - Er du tilfreds med de eksisterende politiske rammer? Hvilke er de stærkeste og hvilke er de svageste elementer?

3. God praksis
 - Har din organisation nogen god praksis med hensyn til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane?
 - Har din organisation udarbejdet nogen form for regler eller adfærdskodeks vedrørende seksuel chikane?
 - Har din organisation særlige procedurer for håndtering af seksuel chikane?
 - Har din organisation udbudt eller tilskyndet sine medlemmer til at deltage i nogen form for uddannelse om forebyggelse/håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen?
 - Har din organisation håndteret hændelser med seksuel chikane? På hvilken måde? Hvad var resultatet?
 - Har din organisation vedtaget en plan for ligestilling mellem kønnene?

4. anbefalinger
 - Har din organisation deltaget i relevante høringsprocesser, f.eks. i høringen om lovforslaget om ratificering af ILO-konvention 190 i juni 2021?
 - Har din organisation udarbejdet og formidlet politiske anbefalinger vedrørende seksuel chikane?

- Hvad vil du foreslå for at forbedre politikkerne til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen?
- Ville din organisation være åben/villig til at vedtage en ny arbejdsplads-politik som den, der er foreslået af Astrapi-projektet (<https://astrapi-project.eu/project-toolkit/>)?