

EN HELHEDS- ORIENTERET INDSATS

- Forebyggelse af
seksuel chikane

Kolofon:

Oprindelige omfangsrig tekst: Jane Pillinger.

Forkortet og fordansket udgave: Susanne Fast Jensen, 3F og Trine Rasmussen, 3F.

Lay-out: andresen design

Tryk: Trykkes på eget trykkeri i 100 eksemplarer

Kan downloades på www.FIU-ligestilling.dk og www.Astrapi.com

Indholdsfortegnelse

1. Seksuel chikane i arbejdslivet
2. Aktører i forebyggelse af seksuel chikane i arbejdslivet
3. Den transformative tilgang til seksuel chikane
4. Fremadrettet

En forkortet udgave af Astrapi-projektets
"Forebyggelse og håndtering af seksuel chikane".

Forord

Seksuel chikane på arbejdsmarkedet skal forebygges og stoppes.

Det er der bred enighed om. Spørgsmålet er stort set kun: Hvordan?

Det står klart, at det er en problematik, der finder sted i alle brancher, også udenfor arbejdsmarkedet.

FIU-ligestilling indgår i et samarbejde under ERASMUS-programmet med fem andre EU-lande om at finde nye veje til at forebygge og håndtere seksuel chikane i arbejdslivet. Samarbejdet er mellem NGO'er, tænketanke, fagforbund, universiteter og forskningsinstitutioner, som alle har viden og ekspertise om seksuel chikane. Partnerskabet hedder "Astrapi".

Denne pjece er en komprimeret udgave af en "værktøjskasse", som projektet har udarbejdet for at inspirere til et arbejdsmarked fri for seksuel chikane. Hensigten er at gøre "værktøjskassen" mere rettet mod danske forhold, mere læsevenlig samt at målrette den til den danske fagbevægelse. Den originale værktøjskasse indeholder detaljerede beskrivelser og best-practice eksempler på, hvordan man konkret kan arbejde med og implementere forandring i arbejdslivet. Den fulde udgave kan findes på hjemmesiden: <https://astrapi-project.eu/>.

FIU-ligestilling

Januar 2021

1. Seksuel chikane i arbejdslivet

Seksuel chikane er en form for kønsbestemt vold, som involverer en seksuelt baseret adfærd, der er uønsket, stødende og krænker en persons værdighed. Seksuel chikane omfatter adfærd, som er fysisk, psykisk, verbal eller ikkeverbal, og som kan omfatte seksuel vold, overfald og voldtægt;

- uønskede krav om seksuelle ydelser og dates,
- uønsket berøring; personer, som læner sig ind over eller trænger en person op i en krog,
- stalking på eller uden for arbejdspladsen,
- sjofle bemærkninger; og uønsket kommunikation af seksuel karakter, herunder fremvisning eller deling af seksuelt krænkende billeder og pornografisk materiale.

I Danmark er seksuel chikane defineret i Ligebehandlingsloven.

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

Alle arbejdstagere kan blive udsat for seksuel chikane, men kvinder er mere udsatte end mænd. Unge er mere udsatte end ældre. Medarbejdere er mere udsatte end ledere. Medarbejdere i løse ansættelser, elever, praktikanter etc. er mere udsatte end fastansatte.

Arbejdslivet omfatter ikke kun den fysiske arbejdsplads, men også de offentlige og private rum, der knytter sig til, hvor arbejde udføres, fx hvor en arbejdstager holder hvilepause, indtager et måltid eller bruger sanitære faciliteter eller baderum; beboelse stillet til rådighed af arbejdsgiveren; pendling til og fra arbejde; arbejdsrelaterede ture eller rejser, undervisning, efteruddannelse, arrangementer som personalemøder eller sociale aktiviteter; og arbejdsrelateret kommunikation via e-mail eller cloud-arbejde (via internettet). Seksuel chikane og seksuelt krænkende adfærd kan forekomme i alle afskygningerne af arbejdslivet.

Figur 1: Seksuel chikane i forskellige områder af arbejdslivet



Ud over seksuel chikane fra kollegaer og ledere tager figur 1 også højde for, at seksuel chikane kan begås af nuværende eller tidligere intime partnere, som chikanerer lønmodtageren i jobbet. Det har i Danmark fx været ved at holde i bil udenfor arbejdspladsen, ved at dukke op og vil "kontrollere", ved at kontakte leder/kollega med nedsættende intim information, sende intime billeder og sprede rygter til leder/kollega, forhindre personen i at møde til tiden, ringe i arbejdstiden med tilbud om sex, etc.

Figuren viser ligeledes, at seksuel chikane og seksuelt krænkende adfærd fra tredjeparter på arbejdspladsen er en betydningsfuld faktor. Denne form for seksuel chikane får en boks for sig selv, idet der er andre barrierer og muligheder for at handle, når krænkeren er en kunde eller en klient, man på en eller anden måde skal opretholde et respektfuldt forhold til. Undersøgelser viser, at det i visse fag er denne type krænkelser der er den mest udbredte. I Danmark er tjenerfaget meget udsat for seksuelle krænkelser fra kunder og sygeplejefaget fra klienter.

Der er også faktorer omkring og udenfor arbejdspladsen, som kan være seksuelt krænkende. I andre lande kan der være mange og grove seksuelle hændelser, når kvinder rejser til og fra arbejde. Transporten til og fra arbejde vurderes ikke at være et særligt udsat område i Danmark. Mere problematisk kan det være med deltagelse i kurser, efteruddannelse, rejser og studieture. Undervisningsrummet kan være meget sexistisk med en grænseoverskridende humor, både fra underviser og medkursister. Rejser i embedes medfør er ligeledes et sted, hvor seksuel chikane forholdsvis ofte forekommer. Der har været flere sager, hvor ledere har været meget nærgående

overfor elever, lærlinge og medhjælpere på rejser med overnatning. Samme problematik ses til julefrokoster, der ligeledes karakteriseres som et farligt område. Herudover opstår der yderligere udfordringer på baggrund af nye former for arbejdsliv, fx med hjemmearbejde og løse ansættelser.

Digital seksuel chikane forekommer alle fire steder. Det kan være en chef, der sender en SMS om natten: "Jeg tænker på dig". Det kan være en kollega, der i fritiden fremsender en uønsket pornofilm. Det kan være en kunde/klient, der viser pornobilleder. En partner der sender seksuelle beskeder i arbejdstiden.

Seksuel chikane og seksuelt krænkende adfærd kan altså forekomme i mange facetter af arbejdslivet. For at sikre en effektiv forebyggelse, er det nødvendigt at have det hele med, og arbejde med en helhedsorienteret tilgang.

2. Aktører i forebyggelse og afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet.

Som figur 2 viser, er der en bred vifte af aktører, som kan og bør spille en rolle i afskaffelsen af seksuel chikane. Det er nødvendigt at være opmærksom på, at det ikke bare kan være én aktør, der klarer problemet. Det vil ikke kunne lade sig gøre, idet den krænkende kultur vil fortsætte andre steder.

En kort gennemgang:

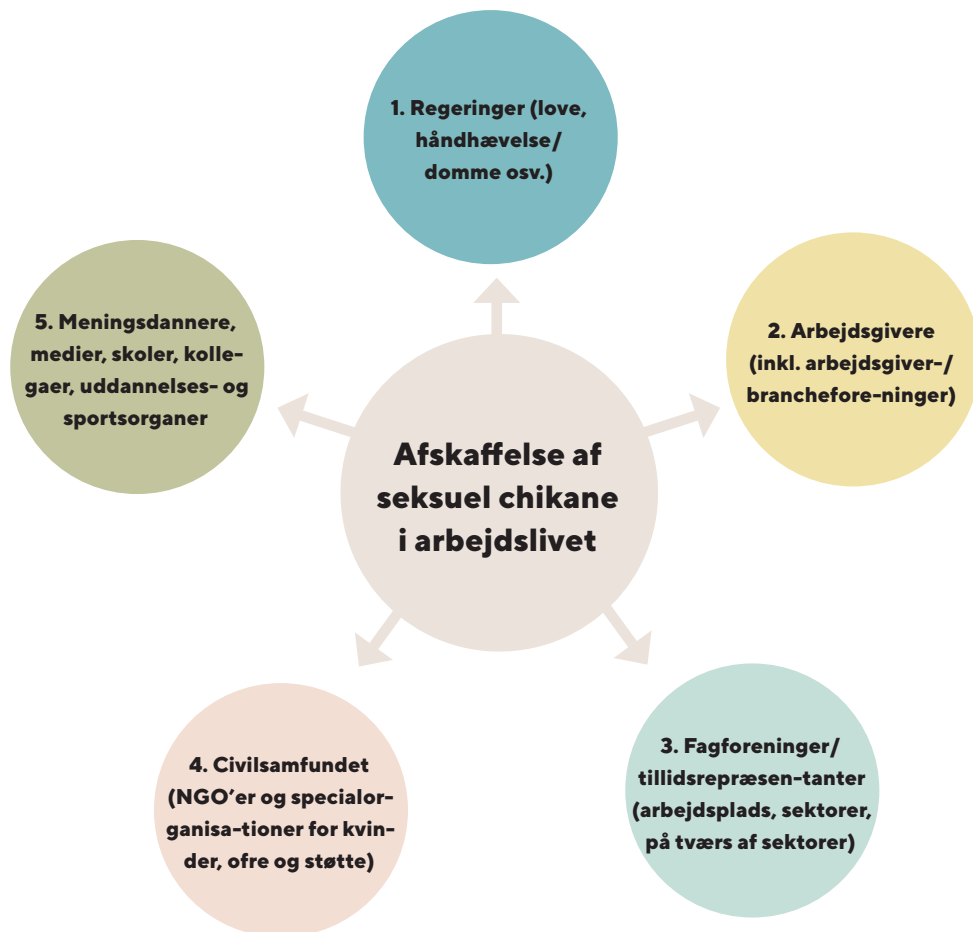
- 1) Regeringer. Det er naturligvis betydningsfuldt hvilken lov der gælder, herunder hvordan seksuel chikane er defineret i loven, og hvilke rammer domstole har at arbejde under. Lovgivningen danner grundlaget for, hvordan de andre aktører kan handle. Hvis lovgivningen ikke er god nok, kan tillidsrepræsentanter og andre råbe så højt de vil.
- 2) Arbejdsgivere er en vigtig aktør. Ledelsen er en for rollemodeller og lægger linjen for hvad man kan sige og ikke sige. Arbejdsgivere kan være aktive i forebyggelse, og de kan være defensive. Arbejdsgiverorganisationer kan være stedet, hvor arbejdsgivere inspireres og støttes til at forebygge seksuel chikane offensivt.

- 3) Fagforeninger og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter spiller en betydningsfuld rolle for;
 - a) der skal være opbakning fra medarbejderne, for at en arbejdsgiver kan komme igennem med en kulturændring,
 - b) medarbejdernes egne værdier og ønske til det ikke-sexistiske miljø skal formuleres og sættes i spil og
 - c) er der nogen, der går over stregen, skal der være et sted at søge hjælp for medlemmer udsat for seksuel chikane.
- 4) Civilsamfundet. NGO'er. For både forebyggelse og helbredelse betyder det noget for den seksuelle chikane, at der er kvindekrisecentre og hotlines hvor man kan få hjælp fx <https://danskkvindesamfund.dk/stopchikane/>.
- 5) Medierne. Medierne har meget stor betydning. Sofie Lindes tale til Zulu Awards i september 2020 er et eksempel på, hvad der kan sættes i gang, når det er i den bedste sendetid. Men medierne kunne også have lukket tsunamien. Hvis alle medier havde gjort grin med Linde efterfølgende og henvist til "vi skal jo kunne have det sjovt" osv., så var det ikke blevet så stor en sag. Uddannelsesinstitutioner betyder også meget. Der er i efteråret 2020 netop kommet en undersøgelse fra Institut for menneskeret-tigheder der viser at unge kvinder, der er kønsminoritet på uddannelsen, fx murere oplever så meget sexisme, at de falder fra uddannelsen. Der skal altså ske en indsats på skolerne, og her kan de øvrige aktører have betydning.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter spiller en vigtig rolle i den ene af de seks "cirkler". Illustrationen viser fint, at TR og AMR ikke kan forebygge alene, men at fagforeninger og TR/AMR har handlemuligheder, og skal

gøre hvad de kan, for at forebygge. Gør alle aktører noget, vil det tilsammen mindske muligheden for at seksuel chikane kan forekomme.

Figur 2: Aktører, som spiller en rolle i afskaffelsen af seksuel chikane i arbejdslivet



3. Den transformative tilgang til seksuel chikane

Dette afsnit gennemgår de otte punkter i ASTRAPI-projektet, som anbefales til afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet. Det kaldes en transformativ tilgang. Se figur 3 for en illustration af den transformative tilgang på side 13. Hovedpointen er, at hvis den sexistiske kultur for alvor skal ændres, skal alle 8 handlemuligheder udnyttes.

1. Håndtering af uligheder og diskrimination mellem kønnene. Sociale normer.

Seksuel chikane er misbrug af magt. Ulige magtforhold mellem medarbejdere opretholder en kultur, hvor sexisme og seksuel chikane eksisterer og tolereres. Det er vigtigt at have fokus på de personer, der oftest er et stykke nede i hierarkiet: kvinder, personer i sårbare arbejdssituationer eller med lav tilknytning til arbejdsmarkedet og LGBT+ personer, som er ekstra udsat for seksuel chikane og diskrimination på grund af deres position på arbejdsmarkedet.

Det er derfor altafgørende at arbejde med udryddelse af normer, der skaber ulighed i al almindelighed, som fx uhensigtsmæssige hierarkier, eksklusion og lukkethed. Det kan også være rodfæstede stereotyper, såsom at mænd

Figur 3: ASTRAPI's elementer for en transformativ tilgang til afskaffelse af seksuel chikane på arbejdspladsen



er naturlige ledere og i overtal, og skal have lidt mere i løn end kvinder (løn-
gabet i DK er i 2020 ca. 14 %). Der skal arbejdes med giftige og skadelige
former for humor og jargon, der latterliggør kvinder og LGBT+ personer og
til gengæld beundrer maskulinitet. Det skaber alt sammen en magtfuldhed,
der danner grobund for at seksuel chikane kan udvikle sig og finde sted.

Sociale normer påvirker også mænd, for hvem presset for at være 'maskulin'
forbindes med at være 'hård' og 'stærk', hvilket kan føre til, at de føler sig
presset til risikøsgørende og aggressiv adfærd. En ændring af kulturen kan
give mænd en bedre livskvalitet, fx mere fædrebarsel, bedre familierelatio-
ner i det hele taget, og kan gøre det muligt for kvinder og mænd at leve og
arbejde i lighed.

Hvordan kan arbejdspladsen medvirke til ændring af de sociale normer, der
opretholder ulighed?

Overenskomsterne. Social dialog og evt. andre aftaler mellem arbejds-
verorganisationer og fagforeninger spiller en afgørende rolle i forandring af
sociale normer og i styrkelsen af lighed mellem kønnene på arbejdspladsen.
Ikke mindst for kvinder beskæftiget med de mest marginale eller usikre for-
mer for arbejde.

Social dialog, som involverer samarbejde på arbejdspladsen og overens-
komstforhandlinger, anerkendes bredt som et vigtigt værktøj og metode
til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen. For at
mindske den generelle ulighed på en arbejdsplads, skal der arbejdes med li-

geløn, en mere ligelig fordeling af barslen til mænd og kvinder, programmer for ligestilling i ledelsen mm.

¹Princippet er fast forankret i ILO-konvention nr. 190 om Bekæmpelse af vold og chikane i arbejdslivet.²Social dialog er i stigende grad blevet et værktøj til opnåelse af lighed mellem kønnene på arbejdspladsen og er blevet brugt som grundlag for udarbejdelse af aftaler og rammer for arbejdsplads- eller sektorielle politikker og procedurer for afskaffelse af seksuel chikane på arbejdspladsen.

Eksempel: Global rammeaftale om bekæmpelse af seksuel chikane

Det danske multinationale selskab Arla Foods (ARLA) og The International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) underskrev d. 27. september 2019 en aftale om bekæmpelse af seksuel chikane.³Aftalen vil blive implementeret i alle Arlas arbejdsgange.

Aftalen anerkender seksuel chikane som en form for kønsdiskrimination. Den definerer seksuel chikane som uacceptabel adfærd af seksuel karakter, som er stødende for den person, som adfærden er rettet imod. Den bemærker, at seksuel chikane kan begås af kollegaer, supervisorer eller ledere, men også af underleverandører, leverandører eller tredjeparter, som leverer varer eller ydelser til Arlas faciliteter.

Aftalen opfordrer til en nultolerance-tilgang til seksuel chikane og forpligter parterne til at udvikle konkrete tiltag, baseret på 'good practices', for at forhindre og afskaffe seksuel chikane på arbejdspladsen. Der vil blive afholdt undervisnings- og informationsaktiviteter. Der vil blive udarbejdet en kønsbevidst procedure omkring seksuel chikane på arbejdspladsen, med en offercentreret tilgang og et effektivt system for indberetning og løsning af tilfælde af seksuel chikane, herunder undersøgelser, som behandles fortroligt og neutralt. Aftalen erklærer, at gerningsmænd vil blive stillet til ansvar, og at der ikke vil være repressalier for eller trusler mod personer, som anmelder seksuel chikane. Gennemførelsen af aftalen vil blive overvåget løbende.

2. Omfattende forebyggelse og risikovurdering på arbejdspladsen

En vigtig måde, hvorpå seksuel chikane kan afskaffes, er at sikre, at det bliver betragtet som en væsentlig arbejdsmiljørisiko. At der er viden om, at det kan medføre sygdom, depressioner og uarbejdsdygtighed resten af livet. At seksuel chikane kan medføre fysiske og/eller psykiske helbredsproblemer, som har indflydelse på arbejdspræstation og deltagelse i arbejde.⁴ Selvom problemet med seksuel chikane i arbejdslivet ikke er nyt på arbejdspladsen, bliver det i stigende grad defineret i relation til psykosociale former for vold i arbejdslivet, som er forbundet med ugunstige arbejdsforhold, såsom stress, arbejdspress, usikkerhed på arbejdspladsen og ændringer i organisering af arbejde.

Det er derfor også relevant at arbejde med en **risikovurdering af arbejdspladsen**.

Arbejdsgiveren har ansvar for at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Et redskab kan være en risikovurdering af arbejdspladsen, hvor der medtages faktorer som arbejdsforhold, kontakt med tredjeparter f.eks. klienter og kunder, forskelsbehandling og sociale normer. En risikovurdering på arbejdspladsen vurderer risikoen eller den potentielle risiko for seksuel chikane.

Risikovurderinger skal tage højde for alle de risici, der kan føre til seksuel chikane på arbejdspladsen. Følgende er en ikke-udtømmende liste over, hvad en risikovurdering kan dække:

- Vurdering af, hvordan en organisation for øjeblikket håndterer og reagerer på klager og undersøgelser, og om man har lært af tidligere sager.
- Identificering og dokumentering af de steder og situationer, hvor seksuel chikane typisk er blevet begået. Gerne i samråd med de krænkede. Det kan være isolerede arbejdsfunktioner (eks hente materiale i kælder), enearbejde, sikker parkering, transport hjem fra arbejde, julefrokoster eller efteruddannelseskurser.
- Opmærksomhed på risici på arbejdspladsen, som arbejdsgiveren har en vis kontrol over og har en indflydelse på. Fx omkring organiseringen af arbejdet og kønsblanding af medarbejdere, arbejdsindholdet og hvem arbejder med hvad, hvordan forholdet mellem medarbejdere kommunikeres.

- Vurdering af risiko, når:
 - kvinder arbejder i mandsdominerede sektorer eller på mandsdominerede arbejdspladser;
 - kvinder arbejder alene eller isoleret;
 - medarbejdere arbejder i jobs, hvor der er interaktion med kunder, klienter, offentligheden i kundevendte servicefag eller med leverandører; **Særlig risikofyldt er det når alkohol er** til stede, fx i tjenerfaget, hvor mænd chikaneres mindst ligeså meget som kvinder.
 - kvinders rejse til og fra arbejde foregår på ydertidspunkter eller i mørke, herunder risici på parkeringspladser og på vej til busstoppesteder;
 - kvinder ikke har adgang til sikre sanitære faciliteter eller vekslende faciliteter.
- Risici forbundet med medarbejderes **sårbarhed på arbejdsmarkedet på grund af etnicitet, kønsidentitet, seksuel orientering, handicap eller andre forhold.**
- Forhold såsom økonomisk krise og stigende arbejdsløshed, herunder konsekvenserne af COVID-19-pandemien, som kan afholde medarbejdere fra at indgive klager.
- Risici forbundet med krænkerens status i virksomhedshierarkiet, i virksomheder og i den private sektor, som kan betyde, at en 'værdifuld' leder eller 'topchef' beskyttes af organisationen.

3. HR-politikker, procedurer og praksisser

Arbejdspladsens politikker og procedurer omkring seksuel chikane har stor betydning for, hvordan kulturen er og udvikler sig. De skal være klare og opdaterede. Det er et vigtigt element i forebyggelsesarbejdet. Det kræver stærk HR-ledelse, at sikre disse politikker på området ikke bliver skuffedokumenter. Politikker skal især være tydelige i deres beskrivelse af opførsel og adfærd, som er uacceptabel på arbejdspladsen, og i at understrege vigtigheden af lighed mellem kønnene og ændring af sociale normer på arbejdspladsen. Det er vigtigt at sikre, at politikker og procedurer er skrevet på de sprog, som tales og forstås af medarbejderne på arbejdspladsen. Det bør sikres, at politikken er tilgængelig på virksomhedens hjemmeside eller intranet, i medarbejderhåndbøger og introduktionsmanualer for nyansatte, og opsat på alle relevante opslagstavler og andre kilder til informationer om virksomheden. Information om politikken udarbejdes også i lettilgængelige formater, såsom video, til medarbejdere med lav læsedygtighed.

Politikken forpligter sig til et **arbejds miljø uden seksuel chikane**. Dette inkluderer en tydelig definition af seksuel chikane. Den skal specificere alle de tiltag, der vil blive gjort for at sikre et arbejds miljø uden seksuel chikane. Dette skal inkludere et krav om, at den øverste ledelse går forrest og udviser korrekt adfærd. Dette kan fx gøres ved jævnligt at rådføre sig med de ansatte om deres bekymringer, og identificere de dele af arbejdspladsen eller arbejdsdagen, hvor kvinder føler sig utrygge; fjerne stødende, pornografisk eller seksuelt eksplicitte materialer fra arbejdspladsen; sørge for godt oplyste arbejdsområder; alarmsystemer; og kønsbalancerede interviewhold.

Politikker skal gøre det meget klart, at **seksuel chikane er forbudt i arbejdslivet**. Ofte er medarbejderne ikke klar over, hvilken adfærd der er forbudt, og det er derfor vigtigt at give klare definitioner af og eksempler på fysisk, verbal, ikkeverbal og seksuelle former for vold og chikane, herunder seksuel chikane og chikane gennem digitale og sociale medier. De skal henvises til forbuddet mod vold og chikane begået af tredjeparter. En advarsel til tredjeparter om, at seksuel chikane ikke tolereres, kan kommunikeres gennem opsættelse af skilte på virksomhedens område, fx på busser, på togstationer eller på hospitaler og i venteværelser, på barer og restauranter. Disse skal oplyse om, at ingen former for seksuel chikane tolereres og betragtes som en krænkelse med alvorlig straf til følge.

Der fremsættes en udtalelse om, at der føres nultolerancepolitik over for seksuel chikane på arbejdspladsen, og at virksomheden/arbejdsgiveren støtter en arbejdspladskultur bygget på værdighed og respekt. Virksomheden eller organisationen udtaler, at den vil bestræbe sig på at reducere de risici, som medarbejderne udsættes for, herunder at gennemføre regelmæssige risikovurderinger, som tager højde for forskellige erhverv, lokationer, organisering af arbejde og arbejdspraksisser, som kan udsætte medarbejderne for en risiko.

Endnu en faktor, der understøtter forebyggelse af seksuel chikane, er, at **procedurer for ansættelse og forfremmelse er fastlagt**, så seksuel chikane, som finder sted som en betingelse for ansættelse eller forfremmelse, kan undgås. Dette sikrer, at samtaler fokuserer på kvalifikationer og kompetencer til at udføre jobbet og ikke personlige forhold.

4. Effektive klageprocedurer

Ofrene for seksuel chikane på arbejdspladsen står tit i en sårbar og udsat position, når de klager. Vi har i Danmark eksempel på, at en seksuelt chikaneret kvinde, der sagde fra over for seksuel chikane af grovere karakter, af hele arbejdspladsen blev bebrejdet "at hun sladrede". Der var ingen tvivl om, at hun var blevet seksuelt chikaneret, krænkeren blev afskediget og hun fik en erstatning. Men efter et par måneder måtte hun selv sige op, fordi hun blev frosset ud af både kolleger og leder. Denne historie er et grelt eksempel på, hvor svært det er at sige fra. For det meste er det jo ikke lige så slemt, men bekymringen for reaktionen afholder mange. Det er vi nødt til at gøre op med.

Effektive, synlige klageprocedurer skal sikre en professionel og tryk håndtering af sager. Hvis klageproceduren skal være effektiv, så skal den bygge på at bevisbyrden ikke udelukkende hviler på den klagende part. Omvendt bevisbyrde er en af de bestemmelser, som er indeholdt i EU's omarbejdede Direktiv 2006/54/EC⁵ om ligebehandling, hvor regler om bevisbyrde gældende i hele EU anvendes i sager om kønsdiskrimination. Dette betyder, at ofre skal fremlægge fakta om deres oplevelse af seksuel chikane, og at den anklagede skal bevise, at hans/hendes handlinger ikke udgjorde en sådan seksuel chikane. Klagesystemet skal være centreret omkring offeret, nyde medarbejdernes tillid og fungere gennem et støttende miljø, hvor medarbejderne føler sig helt trygge ved at anmelde seksuel chikane.

Trykke klageprocedurer er vigtige, fordi sandheden er, at mange ikke anmelder seksuel chikane på arbejdspladsen pga. stigmatisering, fordi de ikke

stoler på, at deres klage bliver behandlet alvorligt og effektivt, eller fordi de frygter at miste deres job, yderligere forfølgelse eller andre former for hævn. Fordi de er bekymrede for at blive socialt udstødt. Det er derfor vigtigt, at **klager kan indgives gennem mange forskellige kanaler, herunder formelle og uformelle kanaler på skrift eller personligt, til en leder eller via anonyme klager indgivet skriftligt, gennem et internetredskab, en særligt oprettet hotline eller gennem en fagforeningsrepræsentant.**

‘Good practice’ i håndtering af klager tyder på et behov for at sikre en **hurtig løsning på klagen** med bestræbelser på at håndtere klager omgående og inden for en realistisk tidsramme. Der bør gøres forsøg på at løse en hændelse uformelt, før man igangsætter en formel procedure, som indebærer en mere langvarig proces og en intern eller ekstern undersøgelse. En **åben og transparent proces** er af afgørende betydning, så de klagende parter ved, hvad der sker under og efter klageprocessen, herunder hvad der sker efter en klage er indgivet, hvem der underrettes om klagen, de involverede tidsrammer, om en undersøgelse finder sted, hvad der er inkluderet i undersøgelsen og udfaldet af en undersøgelse.

Chikanøren har også rettigheder. Ingen er skyldig før vedkommende er dømt. Klageproceduren skal også synliggøre, hvordan chikanøren skal agere, og hvilke rettigheder vedkommende har. Effektive og klare klageprocedurer er så at sige også en fordel for chikanør, idet det også for ham/hende skaber klarhed.

5. Støtte og hjælpeforanstaltninger til ofre/overlevende

For at sikre effektive forandringer på området, så skal der sikres støtte og hjælpeforanstaltninger til ofrene. Det er centralt for denne tilgang, at håndteringen er centreret omkring offeret. Alt for ofte ser vi at det er krænkeren der bliver på arbejdspladsen og den krænkede, der må flytte sig.

Støtteforanstaltninger kan inkludere rådgivning, psykologbistand, betalt orlov, tiltag til reintegration på arbejdspladsen som fx møder på arbejdspladsen der sætter rammen for hvordan kultur og relationer ønskes fremover.

Desuden er der den økonomiske kompensation, som afgøres afhængig af sagen og som fagforeningen kører.

Det er desuden relevant for at fremme en arbejdspladskultur bygget på respekt og værdighed, at der ydes beskyttelse til medarbejdere, som støtter ofre, uden at de udsættes for hævn, foragt, drilleri eller yderligere chikane. Begrebet "andenhånds seksuel chikane", dækker over, at støttepersoner – arbejdskolleger, supervisorer eller ledere – også kan blive udsat for hævn, blive gjort til grin og opleve forfølgelse, når de tilbyder støtte til kollegaer, som er udsat for seksuel chikane.

For mange ofre er seksuel chikane en traumatisk og smertelig oplevelse, som kan være skyld i, at de mister tillid, udvikler angst, søvnproblemer, får depression, vrede, isolerer sig og trækker sig fra kollegaer, venner og familiemedlemmer. Mange føler skam og skyld og bebrejder måske sig selv for at have ladet det ske. Det er vigtigt at vise empati, når man støtter og taler med

ofre/overlevende. Det er derfor afgørende, at man er god til at lytte og har andre kommunikative evner for at tale med en person, som har haft en svær oplevelse med seksuel chikane.

6. Aktive tilgange til bystander/upstander

Et vigtigt element i forhold til både forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, er at skabe et arbejdsmiljø, hvor vidner til sexisme og chikane aktivt blander sig og siger fra. Aktive bystander/upstandere skal sikres igennem undervisning, støtte og opfordring til medarbejdere om at lægge mærke til og blive klogere på tegnene på sexisme og seksuel chikane. Man skal betragtes som en helt, når man siger fra, ikke en "lyseslukker".

Programmer for bystander-indgriben omfatter undervisning, støtte og opfordring. Det vil sige at medarbejdere skal klædes på til at lægge mærke til tegnene på seksuel chikane og forberedes på, hvordan de kan gribe ind for at forhindre eller stoppe det. Bystander-indgriben er en særligt effektiv måde, hvorpå man kan gøre kollegaer i stand til at påtage sig en støttende rolle på arbejdspladsen.⁶ Dette kan have en positiv indflydelse på arbejdskulturen og arbejdsmiljøet, herunder en kultur med åbenhed, der bryder tavsheden og opmuntrer medarbejdere til at afsløre, diskutere og skride ind i forhold til seksuel chikane. Denne aktive tilgang vil fungere, hvis ansatte og ledere er sikre på, at de vil blive støttet i at påtage sig en aktiv rolle. Til dette har FIU-ligestilling dialogspillet "Over Stregen" som kan downloades på hjemmesiden.

Hvad betyder det i praksis at være en aktiv bystander/upstander? Følgende er praktiske råd til, hvad kollegaer, supervisorer og andre på arbejdspladsen kan gøre:

- Udfordre sexisme på arbejdspladsen, såsom upassende seksuelle kommentarer eller vittigheder – personligt eller online.
- Støtte medarbejdere i at udvikle kompetencer til at nærme sig gerningsmanden på en forstående måde, og fortælle ham/hende, hvad man har overværet, og at det er forkert.
- En anden effektiv måde at gribe ind på kan være ved at afbryde en situation, fx ved at gribe ind og dreje samtalen i en anden retning, når man overværer verbal seksuel chikane.
- Tilkalde andre til støtte, hvilket kan hjælpe med at stoppe situationen, når der er seksuel chikane.
- Diskutere de handlinger, der er foretaget, med kollegaer på arbejdspladsen og opfordre andre til at vælge en aktiv bystander/upstander-tilgang.
- Støtte offeret/den overlevende ved at lade dem vide, at det, de har oplevet, ikke er deres skyld, at der er tilgængelige støttemuligheder, og at det er muligt at klage.
- Dokumentere eventuel bystander-indgriben, da dette senere kan bruges som bevis.

7. Gerningsmandens/krænkerens ansvar

Virksomheder og organisationer skal vise, at de tager problematikken omkring seksuel chikane seriøst. Krænkerer skal vide, at deres gerninger er forkerte, og at de vil blive stillet til ansvar for deres handlinger. Krænkerer skal vide, at virksomheden eller organisationen tager problemet alvorligt, at deres handlinger er forkerte, og at der findes disciplinære foranstaltninger. Det er også respektfuldt overfor krænkerne, at det er klart for dem, at deres adfærd ikke er acceptabel! Kenneth Reinicke, dansk mande- og kønsforsker mener, at langt de fleste krænkerer ikke "gør det med vilje". At det er en uhensigtsmæssig adfærd, der er til at ændre på.

Behandlings- og rådgivningsprogrammer for gerningsmænd kan også spille en rolle i at ændre gerningsmænds brug af og holdninger til vold og seksuel chikane. I Europa har programmer for gerningsmænd vist positive resultater, når det kommer til at ændre adfærd, reducere alvoren og nedbringe frekvensen af vold. Nogle lande afsætter nu flere ressourcer til at identificere best practice-tilgange til behandlingsprogrammer for gerningsmænd og til at skræddersy programmer til forskellige typer gerningsmænd.⁷ Gerningsmandsprogrammer er mest effektive, når de er en del af den generelt aftalte udviklingsproces. Dette anbefales af Istanbul-konventionen. Især hvor vold og chikane har været vedholdende og alvorlig, anbefales, at streng overvågning af gerningsmænd/krænkerer er nødvendig.⁸

8. Bevidstgørelse, undervisning og vejledning på arbejdspladsen samt kampagner

For at sikre en forandring på arbejdspladser, skal der fokuseres på undervisning og kampagner. Undervisning og bevidstgørelse bør understøttes på højeste niveau, fx sender det et stærkt signal om, at undervisning i vold og chikane er vigtigt, hvis en person fra den øverste ledelse er til stede for at åbne og deltage i et undervisningsforløb. Eller som det har været tilfældet i fx 3F's og Dansk Metals forbundshuse: At forbundsformanden melder ud, at der er mødepligt til undervisningen.

På den ene side skal undervisning og vejledning fokusere på bredere uligheder mellem kønnene og sociale normer. Det kan være uligeløn, det kønsopdelte arbejdsmarked, skævhed i ledelsen. Det vil gøre medarbejderne i stand til bedre at forstå sammenhængen mellem kønsmæssige magtuligheder og seksuel chikane og dermed styrke deres evne til at udfordre stereotyper, håndtere holdninger såsom 'offerbebrejdelse' og fremme positiv maskulinitet.

På den anden side skal undervisningen give medarbejderne kompetencer til effektivt at implementere de vedtagne politikker og procedurer. Så det ikke bare er fine politikker der "samler støv" og ikke kommer ud at leve, men at medarbejdere rent faktisk udnytter mulighederne. Undervisningen skal også klæde medarbejdere på til at se risici, og vide hvordan relevante afhjælpende foranstaltninger kan virke.

4. Fremadrettet.

I skrivende stund, december 2020, sker der rigtig meget omkring forebyggelse af seksuel chikane. Debatten har aldrig været større i Danmark. Ovennævnte er inspiration til konkret handling i hele 2021. Det er NU, der er mulighed for at handling fører til forandring! Der er momentum. Sjældent har så mange ører været åbne og personer indstillet på kulturforandring.

God arbejdslyst.

NOTER

1. Pillinger, J. & Wintour, N. (2019) Collective Bargaining and Gender Equality. Newcastle, Agenda Publishing. Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016) Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining. ILO Issue Brief No. 4. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_528947.pdf. ILO / OECD Global Deal (2019) The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_679957.pdf
2. Se ILO Policy Brief, ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206 (with a specific focus on workers' organisations, available in English, French and Spanish: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_749786/lang-en/index.htm
3. <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ArialUFAgreementToFightSexualHarassment-e.pdf>
4. For yderligere information se: Eurofound and EU-OSHA (2014) Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Luxembourg, Publications Office of the European Union; og WHO Healthy workplace framework and model. WHO, Geneve. https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/
5. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0080>
6. For yderligere information se: ILO/UN (2019) op cit.; and UN Women (2019) What Will It Take? Promoting culture change to end sexual harassment. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>
7. EU-kommissionen, Summary report of Mutual Learning Programme in Gender Equality, Preventing domestic violence with men and boys: Challenges and Opportunities, Sweden - 16-17 September 2019. https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-preventing-domestic-violence-men-and-boys-challenges-and-opportunities-sweden-16-17-september-2019_en
8. Hennessy, D. (2018). Steps to Freedom: Escaping intimate control. Liberties Press, Dublin.

