

UNDER OVERFLADEN

Når det kommer til sexchikane på arbejdspladsen, ser vi normalt kun toppen af isbjerget. Nu sætter HK'erne ord på, hvordan der ser ud under overfladen.

INDHOLDSFORTEGNELSE

- 3.... Indledning
- 4.... Analyse
- 5.... Tabel 1: Hovedresultater
- 5.... Tabel 2: Andel udsat for én eller flere seksuelle krænkelser på arbejdspladsen
- 6.... Sexchikane - beretninger fra HK-medlemmernes hverdag
- 6.... Ligebehandlingsloven beskriver sexchikane således
- 7.... **Janni**: Min chef skaffede sig adgang til mit hotelværelse
- 8.... **Susanne**: Kollega kysser mig midt på gangen
- 9.... **Mikael**: Kunder misforstår nogle gange situationen
- 10 .. **Beate**: Chefen ville kysse mig og sætte hånden op mellem mine ben
- 11 .. **Klaus**: Kollegaerne brugte udtrykket "Din lede bøsse"
- 12 .. **Mette**: Nogen havde ændret min pauseskærm og skrevet en pervers tekst
- 13 .. **Cecilie**: Alle kommentarer og vittigheder blev seksualiseret
- 14 .. **Jan**: Min kollega kaster sig altid over pigerne til afdelingsfesterne
- 15 .. **Kristina**: Ubehageligt at se på kollegaer, der "hygger" sig til julefrokost "
- 16 .. **Pia**: Får lumre jokes hele tiden
- 17 .. **Tommy**: Mange kommer med stikpiller, der kan virke stødende og sexchikanerende
- 18 .. **Britta**: Krammeri kan være meget upassende
- 19 .. **Eva**: Han hiver op i trøjen, tager sig i skridtet og siger klamme ting
- 20 .. **Stine**: Svært at sige fra over for chefen til julefrokosten
- 21 .. **Maj-Brit**: Han fatter ikke, at han er for meget
- 22 .. HK's forslag til løsning

Under overfladen

HK Danmark, Politik og Presse, Weidekampsgade 8, 2300 København S.

Forfatter: Kirsten Marie Juel Jensen, Jensens Blækhuis.

Faglig ansvarlig: Ole Just og Mina Bernardini.

INDLEDNING

Sexchikane er svært at tale om. Svært at sige fra over for. Derfor er det også meget svært at få et overblik over, hvor mange mænd og kvinder, der udsættes for sexchikane på arbejdspladsen.

Ser vi på antallet af retssager om sexchikane, HK har ført gennem årene, er tallene forsvindende små. I 2014 og 2015 nåede ingen sager for en dommer, og i 2016 var det kun en enkelt.

Men vi ved fra vores lokalafdelinger, at antallet af retssager kun er en toppen af isbjerget. Rigtig mange medlemmer orker ikke at kæmpe. De ringer – hvis vi er heldige – for at spørge om råd og vejledning. Enkelte går videre med sagen. Men hvis der er mulighed for det, indgår parterne et forlig, så sagen aldrig ender i retten. Arbejdsgiveren ønsker ikke den negative omtale. Og medlemmet kan ikke overskue en langtrukken sag om noget, der ofte er sket bag lukkede døre og kommer til at handle om ord mod ord.

En helt ny spørgeskemaundersøgelse, HK har lavet blandt knap 2.000 medlemmer, underbygger, at sexchikane stadig er tabuiseret. Den viser nemlig, at meget få svarer ja, når vi snævert – uden at uddybe – spørger, om de har været udsat for seksuel chikane. Men når vi spørger ind til konkrete hændelser eller forklarer, hvad sexchikane kan være, er billedet et helt andet. Så har mere end hvert fjerde medlem inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere situationer, der har været seksuelt krænkende.

Dette resultat er ikke overraskende, hvis man spørger forskerne inden for området. De anslår, at kun mellem fem og 30 % af alle, der har været udsat for sexchikane, formelt anmelder eller indgiver klager over det. Deres analyser viser, at årsagerne til at så få går videre med det, de har været udsat for, spænder over frygten for at miste sit arbejde og frygten for repressalier til modvilje mod at se sig selv i en offerrolle og frygt for at blive opfattet som snerpet.¹

At omfanget af sexchikane er meget større, end antallet af retssager antyder, bakkes også op af både danske og udenlandske undersøgelser. 3F har undersøgelser, der viser, at 20 procent af de kvindelige 3F'ere har været udsat for sexchikane af en kollega eller chef. Mens en analyse fra European Agency for Fundamental Rights i 2014 gav Danmark en uheldig førsteplads med Europas højeste antal af kvinder (37 %), der inden for de sidste 12 måneder har været udsat for sexchikane (tallet dækker over både job og fritid).

Vi har altså – uanset hvilke analyser vi kigger på – et arbejdspladsproblem, vi er nødt til at italesætte. Der foregår mere under overfladen, end tallene og retssagerne fortæller. Derfor er det altafgørende, at vi bliver bedre til at forebygge sexchikane og får fokus på, at folks grænser er forskellige. At alle har ret til at sige fra, uanset hvor deres grænser går. Og det er ubetinget arbejdsgiverens ansvar at sikre et arbejdsmiljø, hvor det føles trygt at gøre.

Vi mener, ikke, forebyggelse af sexchikane sker i tilstrækkeligt omfang. Og vi mener, der er et stærkt behov for, at man på de enkelte arbejdspladser tager hul på en dialog, der kan danne grundlag for en omgangstone og en adfærd, alle har det godt med. Og for en personalepolitik, der gør det klart, at sexchikane ikke er acceptabelt og opridser, hvordan man skal tackle den, hvis den forekommer.

Med denne rapport håber vi at kunne sætte gang i denne dialog. Vi lader statistikken tale for sig selv og får medlemmerne til at sætte ord på de mange udgaver, sexchikane kommer i. Og så slutter vi af med vores eget bud på, hvordan retssikkerheden på området kan blive bedre. At udvide arbejdsgiverens ansvar for sexchikane, vil både være et incitament til at få flere af de krænkede til at stå frem og et incitament til, at arbejdsgiverne tager forebyggelsen alvorligt.

Mette Kindberg, næstformand i HK

¹ Dziech, B. and Hawkins, M. (1998): Sexual Harassment in Higher Education. Reflections and New Perspectives. New York, Garland Publishing.

Hayes, P. (2004): Taking It Seriously: Contemporary Experiences of Sexual Harassment in the Workplace. Research Report. Melbourne: Working Against Sexual Harassment.

McDonald, P. (2012): Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. International Journal of Management Reviews, vol. 14, pp. 1-7

Fitzgerald, L., Swan, S. and Fischer, K. (1995): Why didn't she just report him? The Psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. Journal of Social Issues, vol. 51, pp. 117-138

ANALYSE

Epinion har lavet en spørgeskemaundersøgelse for HK blandt 1.936 medlemmer.

Undersøgelsens spørgsmål kombinerer spørgsmål fra to forskellige undersøgelser fra henholdsvis Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø² og EU³ for bedre at kunne forstå forskellene i resultaterne i de to undersøgelser. Besvarelserne i HK's undersøgelse blev indsamlet i uge 43 og 44 i 2016.

HK-undersøgelsen viser, at knap to procent af medlemmerne i beskæftigelse svarer ja til, at de inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane. Tallet er lidt mindre, end hvad NFA's undersøgelse viser (tre procent).

Men spørger man ind til forskellige konkrete situationer, hvilket man også gør i EU-undersøgelsen – som uønskede berøringer, kommentarer eller vittigheder med seksuelle undertoner, upassende blikke osv. – er tallene noget højere. Her finder vi, at 26,4 % af medlemmerne inden for de sidste 12 måneder har været udsat for en eller flere situationer, der har været seksuelt krænkende.

Som eksempel har 10 % af medlemmerne oplevet kommentarer eller vittigheder med seksuelle undertoner, som de har betragtet som krænkende. En lige så stor del har oplevet upassende blikke m.v. Hvert 12. medlem har oplevet nærgående kommentarer til udseendet og lidt færre upassende spørgsmål om privatlivet. Og mere end fire procent har ligefrem oplevet uønskede berøringer, omfavnelser eller kys på arbejdspladsen.

Til sammenligning viste EU-undersøgelsen, der også dækker seksuelle krænkelser i privatsfæren, at

37 % af danskerne har været udsat for seksuelle krænkelser.

Tabellerne på næste side viser de vægtede hovedresultater i HK's undersøgelse.

² <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Projekter/AH2014/Resume-AH2014.pdf>

³ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

TABEL 1: HOVEDRESULTATER

	Kvinder	Mænd	I alt
Har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?	2,1 %	0,3 %	1,8 %
Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet uønskede berøringer, omfavnelser eller kys?	4,5 %	2,9 %	4,2 %
Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet kommentarer eller vittigheder med seksuelle undertoner, som du betragtede som krænkende?	10,1 %	9,4 %	10,0 %
Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet upassende invitationer til dates?	1,9 %	1,2 %	1,8 %
Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet nærgående spørgsmål om dit privatliv, som du betragtede som krænkende?	7,7 %	7,4 %	7,6 %
Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet nærgående kommentarer om dit udseende, som du betragtede som krænkende?	7,7 %	10,9 %	8,3 %
Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet upassende blikke eller stirren, der var ubehagelige for dig?	10,8 %	6,2 %	10,0 %
Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet at få tilsendt eller vist seksuelt eksplicitte billeder, fotos eller gaver, som du betragtede som krænkende?	1,2 %	1,8 %	1,3 %
Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet at nogen blottede sig over for dig?	0,7 %	1,2 %	0,8 %
Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet at uønskede seksuelt eksplicitte e-mails eller sms-beskeder, der var krænkende for dig?	1,6 %	0,3 %	1,3 %
Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet upassende tilnærmelser, der var krænkende for dig, på sociale netværkssteder som Facebook eller i chatrum på internettet?	1,6 %	0,9 %	1,4 %
Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet at blive tvunget til at se porno mod din vilje?	0,3 %	0,0 %	0,2 %

TABEL 2: ANDEL UDSAT FOR ÉN ELLER FLERE KRÆNKELSER INDEN FOR DE SENESTE 12 MÅNEDER

	Kvinder	Mænd	Hovedtotal
Har ikke været udsat for krænkelser	1.173	252	1.425
Har været udsat for krænkelser	424	87	511
Hovedtotal	1.597	339	1.936
Andel udsat for krænkelser i procent	26,5 %	25,7 %	26,4 %

SEXCHIKANE - BERETNINGER FRA HK-MEDLEMMERNES HVERDAG

LIGEBEHANDLINGSLO- VEN BESKRIVER SEX- CHIKANE SÅLEDES:

§ 1. Stk. 6. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Alt, hvad man som enkeltperson opfatter som uønsket eller grænseoverskridende, er altså sexchikane. For at give et billede af, at sexchikane på arbejdspladsen er mere udbredt, end vi måske bilder os ind. Og for at få beskrevet, hvor mange udgaver, den kommer i, giver vi ordet til medlemmerne. Vi har lavet 26 kvalitative interviews med medlemmer, der har besvaret den HK's spørgeskemaundersøgelse i efteråret 2016 og tilkendegivet, at de gerne ville uddybe deres svar.

Her bringer vi uddrag af 15 af disse interviews. Alle har ønsket kun at blive omtalt med fornavn eller at være helt anonyme (og har selv valgt et alias). De beskriver både den sexchikane, de har været udsat for, og de kommer med forslag til, hvordan man på arbejdspladsen kan forebygge sexchikane.

JANNI

MIN CHEF SKAFFEDE SIG ADGANG TIL MIT HOTELVÆRELSE

”For fem år siden var hele min koncern samlet til julefrokost og skulle overnatte på hotel. Jeg drak ingen alkohol, fordi jeg skulle køre hjem næste dag, og jeg gik også ret tidligt i seng. Men i løbet af natten hørte jeg, det bankede på. Der blev sat en nøgle i døren, og den gik op. Jeg tændte lyset og så, at det var en af de øverste chefer. Jeg sov uden tøj på, og min dyne faldt ned. Jeg begyndte bare at skribe og råbe, han skulle gå ud. Han stod der bare, men lukkede så døren for at åbne den igen og sige, vi skulle spise morgenmad klokken ni, og derefter gik han. Jeg var meget rystet, men fik klædt mig på og gik ned i receptionen, hvor jeg spurgte, hvordan en fremmed mand kunne få udleveret en nøgle til mit hotelværelse. Jeg fik at vide, han havde udgivet sig for at være min ægte mand. Jeg sov ikke mere den nat og kørte tidligt hjem. Jeg kontaktede min direktør, og han gik straks videre med sagen, der fik en række konsekvenser. Den pågældende chef blev frataget flere poster og fik forbud mod at være på samme sted som mig nogensinde igen.

I mellemtiden havde jeg også kontaktet HK. Men fordi der blev taget aktion i organisationen, ønskede jeg ikke at gå videre med sagen.”

”I december sidste år, hvor jeg til et

julearrangement stod og talte i telefon med en kunde, kom der en medarbejder fra organisationen, som jeg over hovedet ikke kender, og tog mig på min ene balle. Jeg nåede ikke at reagere, fordi jeg talte i telefon, men bagefter fik jeg at vide, at han havde væddet 500 kr. med en kollega om, om han turde gøre det. Senere kom han så hen til mig, hvor jeg stod sammen med nogle andre kollegaer, og spurgte, om jeg var interesseret i at tjene 250 kr. Jeg bad ham om at stoppe med det samme og sagde, han havde overtrådt alle grænser. Jeg gik til vores direktør og fortalte, hvad der var sket, og han sørgede for, at medarbejderen fik en advarsel og i øvrigt blev bedt om at ringe til mig og give mig en undskyldning, hvilket han gjorde.”

”Man betaler en pris, når man bliver udsat for sådan nogle ting. I forhold til den første episode har jeg fået psykologhjælp betalt af virksomheden. Jeg følte mig såret og ramt, og jeg havde i lang tid svært ved, at min kæreste skulle komme for tæt på eller se mig nøgen. Jeg har også ændret flere ting i min adfærd. For eksempel sover jeg ikke længere uden tøj på. Og jeg tænker generelt meget over, hvordan jeg går klædt sammen med mine mandlige kollegaer. Ikke noget med nedringede bluser og korte nederdele. Jeg er bange for at opfordre til noget. Det betyder dog meget for mig, at min direktør har handlet prompte i begge tilfælde. Han har i begge tilfælde gjort noget ved sagen og meldt ud, at der er nul tolerance på det punkt. Havde han tvivlet på min historie, havde jeg heller ikke kunnet stole på ham i hverdagen.”

JANNIS FORSLAG

BILAG I ANSÆTTELSES-KONTRAKT, HVOR NUL TOLERANCE BESKRIVES

”Hvis man er i en virksomhed, hvor man har kontakt til kunder, møder man mange forskellige mennesker, og her tror jeg, det ville være en god idé, at virksomheden eller ens fagforening holdt

nogle kurser, hvor man blev klædt på til at tackle forskellige typer og på den måde også havde værktøjer til at tackle sexchikane. Og internt på en virksomhed kunne jeg godt tænke mig, at der som bilag til alle ansættelseskontrakter stod beskrevet, hvilken opførsel man forventer af sine medarbejdere. F.eks. at der er nul tolerance over for alle former for sexchikane. Det kunne være en god ting at have på skrift.”

SUSANNE

KOLLEGA KYSSER MIG MIDT PÅ GANGEN

”Jeg er overhovedet ikke den sippede type, og jeg synes ikke nødvendigvis et klap i numsen er sexchikane. Det kommer an på hvem, der gør det, og konteksten. Men jeg har en kollega, jeg har været kærester med for en del år siden, og han går virkelig over mine grænser. Han kan blive ved med at stoppe mig på gangen og sige: Hvad så, skal vi gå i kælderens? Og hvis jeg har fødselsdag kan han finde på at prøve at give mig et kys. Han har ingen problemer med, at det er midt på gangen, og der er en masse andre, der kan se os. Hvis jeg har en god dag med meget overskud, kan jeg sige: ”Det sker bare ikke” eller ”Hold nu din kæft”. Men andre dage forsøger jeg virkelig at undgå ham. Det er ikke sådan, at jeg går nedbøjet hjem, men det kan være med til at rykke humøret en tak den forkerte vej.”

”Mit forhold til ham ligger tilbage i en turbulent tid, hvor jeg lige var blevet skilt, og jeg synes ikke, det, at vi har været kærester, giver ham ret til at opføre sig sådan. I samme periode talte jeg også meget med en anden kollega, som også gik igennem en skilsmisse. Vi talte meget åbent om kærester, parforhold og sex. Men det er lige som om, han ikke kan forstå, at jeg nu er et helt andet sted i mit liv. Der er gået 10 år, og jeg er gift på ny.

Og han bliver ligesom ved med at komme med kommentarer om sex. Så når jeg kan se, han er ude at ryge, kan jeg ofte finde på at vente med at gå derud.”

”Det handler ikke kun om sexchikanen. For mig bliver det også et spørgsmål om: Hvad tænker de andre kollegaer? Jeg er TR, og de to mandlige kollegaers opførsel er ikke ligefrem med til at øge min troværdighed og professionalisme. Det er også blevet sådan, at jeg nogle gange svarer grimt igen, næsten før de har lukket munden op. For ligesom at lukke af, inden de siger noget tåbeligt. Men det kan jo også gøre, at de andre kollegaer tænker: Hold kæft en skrappe-dulle.”

”Jeg havde løbende talt med min daværende chef om min situation. Hun støttede mig meget undervejs i roderiet med skilsmisse, kæresteri og brud på brud på brud. En dag - flere år efter kæresteforholdet var slut, hvor vi stod ved kaffemaskinen, tog hun faktisk affære, da min tidligere kæreste kom forbi og lige gav mig et klask bagi. Han fik simpelthen en skideballe uden lige. Hun råbte: ”Det er en arbejdsplads – hold dine fingre for dig selv”. Men jeg er ikke som sådan ”gået videre” med de ting, jeg er blevet udsat for. Jeg kan godt håndtere det, men har efterhånden bare hørt på det i mange år. Jeg synes også, det er på et plan, hvor jeg kan svare igen.”

” Så når jeg kan se, han er ude at ryge, kan jeg ofte finde på at vente med at gå derud.

SUSANNES FORSLAG

FORTÆL OM SEXCHIKANEN OG LAV SEXCHIKANEPOLITIK

”Hvis man oplever noget, er det vigtigt at fortælle nogen om det. Det kan være en kollega, en TR eller chefen, alt efter hvem der står bag sexchikanen, og hvor groft det er. Hos os har vi en sexchikanepolitik, og det synes jeg, er en god

ting. Det betyder, at det er i orden at adressere det. Hvis nogen føler, at deres grænser er blevet overtrådt, vil de med den i hånden kunne gøre noget ved det. Men det kræver selvfølgelig noget af den enkelte. Man kan ikke trække sådan noget ned i en firkantet boks, for vi har alle vidt forskellige grænser for, hvad der er i orden. Så man må tage vare på sig selv og selv trække sine egne grænser.”

MIKAEL

KUNDER MISFORSTÅR NOGLE GANGE SITUATIONEN

”Jeg arbejder som sælger i en elektronikafdeling, hvor man kommer rimelig tæt på folk, når man skal forklare og vise noget. Nogle af kunderne – ofte kvinder, der er ældre end mig – misforstår den gode service og kommer hele tiden med små berøringer og flirtende bemærkninger. Det synes jeg er lidt mystisk. Både at de har behov for det, og at de bliver ved. Er det helt slemt, træder

jeg et skridt tilbage. Men det er ikke noget, jeg tænker videre over. På en eller anden måde er det en del af jobbet og noget, man må leve med.”

”Jeg har dog også oplevet nogle af mine kvindelige kollegaer blive klappet bagi af mandlige kunder, og jeg har lige hørt om nogle, der oplever en bestemt kunde, der kommer meget tæt på og står og stønner. Så det er forholdsvist normalt, at der ind imellem er ubehagelige kunder, der går over grænsen. Det er op til os selv at sige personligt fra, for det er ikke noget, vi er blevet trænet i.”

”*kommer hele tiden
med små berøringer og
flirtende bemærkninger*”

MIKAELS FORSLAG

AFHOLD KONFLIKT- HÅNDTERINGSKURSER

”Jeg har selv været på konflikthåndteringskursus gennem Dansk Supermarked, men det er ikke noget, den almene medarbejder kender noget til. Slet ikke ungarbejderne, så for dem må det være ret angstprovokerende, når de støder på nogle af de der ubehagelige og sexchikanerende kunder.

Så jeg synes, arbejdsgiverne burde sørge for, at vi alle fik noget mere oplysning om, hvordan vi kan tackle det. Det konflikthåndteringskursus, jeg var på, kunne være en god start. Så der ligesom var en fast procedure, og alle fik redskaber. For der vil altid være nogen, der kommer ud for de her ting. Vi kan ikke ændre alle menneskers adfærd, men vi skal være rustet til at tackle det.”

BEATE

CHEFEN VILLE KYSSER MIG OG SÆTTE HÅNDEN OP MELLEMLINE MINE BEN

”Jeg var udsat for sexchikane for mange år siden, da jeg var elev. Det har jeg aldrig fortalt nogen om. Det var min chef på min læreplads, der ikke helt kunne finde ud af, hvor grænserne gik. En dag, da vi sad i en bil sammen, væltede han pludselig ind over mig og ville kysse mig. Jeg gik totalt i panik og skyndte mig ud af bilen. Der var også en gang, hvor jeg var ude på et lager og skulle op på en skammel, og så havde han pludselig hånden mellem mine ben. Han kunne også finde på at stikke en finger ind og prikke mig på huden, hvis jeg havde en løs bluse på.”

”I dag kan jeg slet ikke forstå, at jeg ikke sagde noget. Hvis jeg var gået til den anden chef, havde han helt sikkert taget affære. Men jeg syntes, det var så pinligt, så jeg snakkede ikke med nogen om det. Ikke engang min bedste veninde. Jeg fortsatte også min elevtid ud og lidt til. Men til sidst sagde jeg op, fordi jeg ikke kunne holde det ud mere.”

”Jeg har også en kollega på min nuværende arbejdsplads, som ikke helt kan styre, hvad han kan tillade sig, når han bliver fuld. Han går rent ud sagt og gramser på nogle af pigerne. Han får som regel en skideballe og et skub af den, det går ud over, og så holder han op. Men næste gang, han er blevet fuld, gør han det igen.”



En dag, da vi sad i en bil sammen, væltede han pludselig ind over mig og ville kysse mig

BEATES FORSLAG

OPFORDRING TIL AT FORTÆLLE OM SEXCHIKANE

”I dag ved jeg, hvor vigtigt det er, at man skal sige det til nogen. Men jeg tror dog, der er

mange, som ikke gør det. På min nuværende arbejdsplads er jeg sikker på, min chef ville tage hånd om det, hvis hun hørte, sådan noget foregik. Men det kræver jo, at hun får kendskab til det. Så den vigtigste opfordring må være, at man skal fortælle om det, hvis man føler sig sexchikaneret.”

KLAUS

KOLLEGAERNE BRUGTE UDTRYKKET ”DIN LEDE BØSSE”

”Jeg er homoseksuel, og på et tidspunkt, var der mange, der brugte det her udtryk ”Din lede bøsse”. Ikke at jeg blev kaldt det, men jeg syntes, det var ubehageligt at høre på, og jeg brød mig ikke om det. Det er dumt og unødvendigt at bruge folks seksualitet som et nedsættende

skældsord. Så det sagde jeg direkte til flere kollegaer, som jeg overhørte bruge udtrykket. Folk blev lidt forskrækkede og sagde, at det jo ikke var mig, de havde noget imod. Men når jeg forklarede, at det at bruge det udtryk føltes nedværdigende for min seksualitet, kunne de godt forstå det. Og så holdt de op med at sige det. Jeg vil respekteres på lige fod med alle andre. Og når jeg føler, jeg bliver trådt på, så reagerer jeg spontant og naturligt. Og så behøves der ikke blive gjort mere ud af det.”

” På et tidspunkt, var der mange, der brugte det her udtryk ”Din lede bøsse”

KLAUS’ FORSLAG

SØRG FOR GODT ARBEJDSMILJØ OG ITALESÆT PROBLEMER MED DET SAMME

”At jeg kunne sige fra – og at mine kollegaer lyttede til mig – hænger jo sammen med, at der

i forvejen er et godt arbejdsmiljø. Det får man ved at have et åbne ledere og et socialt miljø, hvor man ikke bare taler om arbejde, men også fortæller, hvad man har lavet i weekenden. Og så tror jeg, det handler om, at man selv skal italesætte det med det samme, hvis man bliver talt til eller behandlet på en måde, der føles ubehagelig. Så undgår det at vokse sig til store issues.”

METTE

NOGEN HAVDE ÆNDRET MIN PAUSESKEJL OG SKREVET EN PERVERS TEKST

”Jeg oplevede på min tidligere arbejdsplads, at jeg kom tilbage fra frokost og ind på mit kontor, og så var der nogen, der havde lavet min pauseskærm om, så der stod noget i retning af ”Jeg er liderlig og vil bare have nogen mænd”. Jeg var så heldig at sidde på samme gang som sikkerhedslederen, så jeg strøg hen til ham, og han tog straks aktion på det. Han skrev ud til alle, at man måske ikke skulle tro, at sexchikane kunne foregå på vores fine arbejdsplads, men det gjorde det altså, og det var ikke til at tolerere. Måske var det ment i sjov, men det

var det ikke for mig. Det sved, og det var meget ubehageligt, at jeg ikke vidste, hvem der havde gjort det. Det gjorde mig utryk i lang tid.”

”Da jeg var ung, var jeg på et tidspunkt ansat i et lille familieforetage. Her oplevede jeg, at sønnen i familien kom og gav mig et klap bagi, mens jeg gik og gjorde rent. Jeg var helt paf over, at han kunne finde på det. Jeg følte ikke, han havde ret til at gøre det. Men alligevel fik jeg ikke sagt fra. På grund af min unge alder, tror jeg. Men også fordi, det var hans forældre, der havde ansat mig, og han på en måde også var min overordnede. Det var en utrolig ubehagelig oplevelse, og jeg har faktisk i mange år efter tænkt over episoden og brugt lang tid på at slå mig selv i hovedet med, hvorfor jeg ikke fik sagt fra.”

” der stod noget i retning af ”Jeg er liderlig og vil bare have nogen mænd“

METTE'S FORSLAG

SKRIV PASSUS OM ORDENTLIG TONE IND I PERSONALEHÅNDBOGEN

”I dag vil jeg ikke have et problem med at sige fra, hvis mine grænser bliver overskredet. Men det var svært, da jeg var helt ung. Så jeg tror, det er vigtigt, man har fokus på det på

arbejdspladsen. Hvis arbejdsmiljøet er godt, sker der bare ikke sådan noget. Jeg tænker, der burde være en passus i personalehåndbogen om, at man forventer en ordentlig tone. Så kan man altid henvise til den, hvis det bliver grelt. Derudover er det vigtigt, at lederen er stærk og opfordrer til, at man holder øje med hinanden og spørger ind til, hvordan hinanden har det. På den måde kan man føle sig tryk og føle, det er i orden at sige fra, hvis man oplever noget grænseoverskridende.”

CECILIE

ALLE KOMMENTARER OG VITTIGHEDER BLEV SEKSUALISERET

”Da jeg var ungarbejder og havde fritidsarbejde i en butik, havde jeg en chef, som var meget grænseoverskridende. Han kom med en masse kommentarer og vittigheder, hvor alt blev seksualiseret. Souschefen var også en mand og hoppede ofte med på den der humor. Så jeg blev tit efterladt med røde kinder og måtte gå den anden vej. Eller blev drillet med, at jeg blev rød i hovedet. I begyndelsen tænkte jeg bare, at sådan var det nok, når man kom på

arbejdsmarkedet. Jeg blev jo ikke raget på. Og når man har svært ved at sige fra, spiser man det bare. Man gider heller ikke være den medarbejder, der har ødelagt stemningen. Så jeg forsøgte bare at passe mit arbejde og undgå snakken.”

”Jeg har efterfølgende haft flere jobs, hvor jeg hovedsageligt har haft mandlige kollegaer, og her er der ligesom en tone, som man bare må være med på, for ellers er man udenfor. Men jeg finder mig ikke længere i hvad som helst. Jeg har fundet ud af, at man ikke bare skal tilpasse sig, hvis man synes, kollegaernes opførsel eller kommentarer er grænseoverskridende.”

” Han kom med en masse kommentarer og vittigheder, hvor alt blev seksualiseret

CECILIES FORSLAG

UNGDOMSPATRULJER SKAL SPØRGE IND TIL SEXCHIKANE

”Jeg tror, det er vigtigt, fagforeningernes

ungdomspatruljer ikke bare undersøger, om ungarbejderne arbejder for meget eller har for tunge løft, men at man også spørger ind til, om der bliver talt ordentligt til dem. For allerede når man har sit første møde med arbejdsmarkedet, skal man have at vide, at man fortjener at blive behandlet med respekt.”

MIN KOLLEGA KASTER SIG ALTID OVER PIGERNE TIL AFDELINGSFESTERNE

”Jeg har en ældre kollega, der til alle afdelingsfester får for meget at drikke, og så tror han, han er en værre karl og kaster sig over de nyansatte piger. Han sørger altid for at komme til at sidde ved siden af dem, og så sidder han og tager på dem og snakker dem ind i ørerne, mens han skænker rødvin op, så de let bliver fanget lidt i det. Det har altid været sådan, men der er ikke nogen, der siger til ham, at han skal lade

være, og at han bør tage sig sammen. Jeg har da snakket med nogle kollegaer om det – også nogle af dem, der er blevet udsat for det – og blevet enige om, at det er grænseoverskridende. Men vi er aldrig kommet videre. Jeg tror, det er fordi, at han er en god og velestimeret kollega, når han ikke er fuld. Og så har han høj status og anciennitet, og vi er alle yngre. Det gør det svært at gøre noget ved.”

”Selvfølgelig burde man snakke med ham og prøve at adressere, at det er grænseoverskridende. Og at det ikke kun er en pinlig sag for ham, men også for os. Men selv om jeg ikke plejer at holde mig tilbage, så er vi her inde på noget, der er meget tabuiseret.”

”

så sidder han og tager på dem og snakker dem ind i ørerne, mens han skænker rødvin op

JANS FORSLAG

ITALESÆT SEXCHIKANE OG LAV EN POLITIK PÅ ARBEJDSPLADSEN

”Vi har en sexchikanepolitik på arbejdspladsen,

men alligevel er det prækært. For hvor hårdt skal man slå ned? Skal han fyres? Eller skal han have lønforhøjelse, fordi han er en sej karl? Jeg ved ikke, hvad vi skal gøre. Men at italesætte det, er et godt stykke på vej.”

KRISTINA

UBEHAGELIGT AT SE PÅ KOLLEGAER, DER ”HYGGER” SIG TIL JULEFROKOST

”Jeg synes, det kan være ubehageligt, at der til en julefrokost bliver befamlet lidt for meget, når der ryger alkohol indenbords. Det kan også være ubehageligt at være vidne til. For eksempel har jeg været ude for, at en af mine kollegaer og en af cheferne havde det frygtelig hyggeligt sammen foran alle os andre. Der syntes jeg, de skulle være gået for sig selv. Der kommer jo en dag efter julefrokosten, og man kan have svært ved, hvordan man skal gå til sin chef og sin kollega bagefter, og hvad der er ok at nævne, og hvad der ikke er ok at nævne. Det er kommet bag på mig, at jeg syntes, det var så grænseoverskridende. Jeg talte bagefter med min mand, der godt kunne forstå det. Men jeg har ikke følt, jeg kunne tale med mine kollegaer om det, for jeg har ikke følt, det var ok at sige fra. I stedet har jeg nok haft den tanke, at jeg bare var sippet og måtte holde det for mig selv.”

”Jeg har arbejdet i restaurationsbranchen og været ude for at både kunder, kollegaer og ledere havde deres hænder andre steder, end hvad jeg synes var passende. Det kunne være i situationer, hvor man var i færd med at lukke af efter nattens arbejde, hvor en kollega måske havde drukket lidt og syntes, det var sjovere, end jeg syntes, det var. Jeg var ung og syntes, det var svært at sige fra. Især over for dem, der havde rang over mig. Jeg syntes, grænsen var hårfin og var bange for at ende med at få en fyreseddel. Men jeg følte mig skidt tilpas, når jeg kom hjem og følte, mine grænser var blevet overtrådt flere gange på en aften, uden at jeg havde fået sagt fra. Jeg havde også nogle situationer, hvor jeg ikke havde lyst til at komme på arbejde, når en bestemt person var på arbejde. Så kunne jeg finde på at prøve at bytte en vagt for ikke at skulle støde ind i ham. Det var den nemmeste måde at tackle det på. Jeg snakkede heller ikke med nogen om det. Det lå lidt i kortene, at det bare var sådan, det var i restaurationsbranchen. Det har gjort, at jeg ikke har lyst til at søge inden for den branche igen. Det er ærgerligt, for jeg kunne godt lide det arbejde, men når det er præmisserne, har jeg ikke lyst til at være der.”

”Jeg har ikke følt, jeg kunne tale med mine kollegaer om det, for jeg har ikke følt, det var ok at sige fra

KRISTINAS FORSLAG

ITALESÆT AT FOLKS GRÆNSER ER FORSKELLIGE

”Det er rigtig vigtigt, at det bliver italesat på arbejdspladsen, at det er ok, at alle er forskellige, og at når man føler, at ens grænse er overtrådt, så er den overtrådt. Jeg har oplevet,

at det er en udfordring at tale om. Jeg tror ikke, mange chefer, jeg har været ansat for, har været opmærksom på, hvor stort et problem, det kan være. Jeg synes, man burde lave nogle retningslinjer på arbejdspladsen, så man fik snakket om, at man skal huske at respektere hinandens grænser, og at det er ok at sige fra. Det ville i hvert fald have gjort det nemmere for mig.”

FÅR LUMRE JOKES HELE TIDEN

”Jeg har en ældre, mandlig kollega, som startede med at joke, men som nu er kørt meget over i lumre jokes hele tiden. For eksempel syntes han, det var sjovt at sige, at jeg jo også vidste, hvad det ville sige at spille tartelet (sexleg, red.). Jeg arbejder et sted, hvor tonen er hård, og det er jeg vant til. Så det kom faktisk bag på mig, hvor ubehageligt, jeg synes, det var, da han sagde det. Men jeg smilede alligevel og jokede

bare tilbage. Han er blevet ved med at køre de der lumre jokes, og på et tidspunkt daskede han mig også bagi med en ledning og sagde, at det var et personalegode. Jeg ved ikke, hvorfor det er så svært at sige fra. Man føler nok, at man er nærtagende, fordi man ikke kan se det sjove i det. Og min chef, der overværede det med ledningen, grinede også bare af det. Hvis min kollega begyndte at gå og tage på mig, ville jeg helt sikkert sige fra og gå til en leder. Men så længe, det handler om kommentarer, er det svært.”

” For eksempel syntes han, det var sjovt at sige, at jeg jo også vidste, hvad det ville sige at spille tartelet

PIAS FORSLAG

SEMINAR OM GRÆNSER OG TONEN PÅ ARBEJDSPLADSEN

”Det er svært at vide, hvad der skal til for at ændre tonen på arbejdspladsen. Folk har jo forskellige grænser. Og faktisk kan det også have betydning for ens reaktion, hvem der siger

det. Jeg har en anden kollega, der også godt kan komme med lumre kommentarer, men han har charmen til at slippe afsted med det, uden at jeg føler mig krænket. Og det er jo egentlig dybt uretfærdigt, når jeg føler mig chikaneret, når en anden gør det. Men måske kunne man afholde et seminar på arbejdspladsen, hvor man fik talt om folks grænser, og hvordan det var ok at tale til hinanden.”

TOMMY

MANGE KOMMER MED STIKPILLER, DER KAN VIRKE STØDENDE OG SEXCHIKANERENDE

”Jeg synes generelt, sproget på vores arbejdsplads er meget direkte. Der er mange personer, der kan komme med stikpiller, der kan virke stødende og sexchikanerende. Vi siger mange ting med et glimt i øjet, men der er også meget, som kan virke sårende, og det bryder jeg mig ikke om.

For der kan sidde den forsagte dame eller mand, der ikke tør sige fra og sige, du trådte over mine grænser. Og så går personen hjem med det og har det ikke godt.”

”

Vi siger mange ting med et glimt i øjet, men der er også meget, som kan virke sårende

TOMMYS FORSLAG

VI BØR FÅ PSYKOLOGER UD PÅ ARBEJDSPLADSEN

”Jeg synes, det kunne være en god idé at få nogle psykologer ud på arbejdspladsen til at lære os at tackle det her. For at få nogle input fra fagfolk til, hvordan taler til hinanden her på

arbejdspladsen, hvorfor taler vi, som vi gør, hvad sker der, når vi gør det, og hvordan kan vi lære at sige fra, når nogen går over vores grænser. Det siger jeg, fordi jeg selv har gået til psykolog og fået en masse gode redskaber, så jeg personligt kan sige fra. Men tror jeg, der er mange andre her, der ikke kan, selv om de ikke bryder sig om tonen.”

BRITTA

KRAMMERI KAN VÆRE MEGET UPASSENDE

”Da jeg var elev, havde jeg en gruppe kollegaer, der mente, at elever bare var frit tilgængelige. Hvis vi stod og hældte kaffe op, syntes de, det var okay at lægge hånden på ens balle. Det kunne også ske, man fik en hånd på låret. Der var ikke rigtig nogen, der gjorde noget ved det. Det var ligesom bare vilkårene. Men jeg ville ikke finde mig i det. Så da en af dem gjorde det ved mig, hamrede jeg simpelthen en albue ind i skridtet på ham. Det blev jeg bare ikke så populær på.”

”I mit nuværende arbejde har jeg meget borgerkontakt. Det er meget forskellige borgere fra forskellige kulturer. Så her kan både vi som medarbejdere og de som borgere nemt komme til at overskride hinandens grænser, hvis vi ikke passer på. Hvis man står og krammer og joker med én, man kender godt, og en borger fra en anden kultur ser det og så kommer hen og tror, han også kan opføre sig sådan, fordi han tror, det er helt almindelig opførsel, selv om man ikke kender hinanden. Hvem har så gjort noget forkert? Og hvem har taget det første skridt hen over grænsen, hvis jeg insisterer på at trykke hånden til en mand, der har en kultur, der

siger ham, at han ikke skal give hånd til mig? I disse sammenhænge er det virkelig vigtigt, at man er opmærksom på kulturforskellene og sørger for at hilse på en anerkendende og nærværende måde, der passer til de andres kulturer og hele tiden er opmærksom på, hvad det er for signaler, vi selv sender ud. Det har vi netop også haft fokus på ved at afholde et konflikthåndteringskursus her gennem HK.”

”Hvis der er nogle af borgerne, der kommer med upassende kommentarer – som ”Kommer du ikke hjem til mig i aften?” eller ”Skal vi ikke i byen sammen?” – så bliver jeg ikke vred, men siger roligt og venligt, at det overskrider min grænse. Så får jeg som regel et nik. Og så er vi på bølgelængde.”

”En af vores chefer kunne godt finde på at give medarbejderne et kram – bare for at virke kammeratlig. Men en af mine kollegaer kom til mig og sagde, at hun altså fandt det utroligt upassende, og at hun gerne ville have mig til at stoppe det. Så jeg tog en snak med min chef om, at det ikke var alle, der var glade for hans krammeri. Han var utrolig ked af, at det skabte utryghed, da det faktisk var det modsatte han forsøgte at opnå, så han stoppede selvfølgelig straks.”

” en gruppe kollegaer, der mente, at elever bare var frit tilgængelige

BRITTAS FORSLAG

DET SKAL IKKE VÆRE FRIVILLIGT AT SNAKKE OM DET – MEN HVEM MAN SNAKKER MED

”Uanset hvor meget man forebygger, vil der altid være nogle situationer, hvor man kan komme ud

for noget, der er ubehageligt. Især når man har med borgerkontakt at gøre. Men så er det meget vigtigt, at man lige får vendt det med hinanden. Jeg er arbejdsmiljørepræsentant og siger altid til folk: Det er ikke frivilligt, om du vil snakke om det. Men det er frivilligt, hvem du vil snakke om det med. Så man peger selv på en person på arbejdspladsen, som man vil gå til, når der har været en situation.”

AT BLIVE UDSAT FOR GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD ER EN DEL AF JOBBET

"I mit arbejde har jeg borgernær kontakt med folk, der har alle mulige forskellige psykiske lidelser og problematikker. Så at blive udsat for grænseoverskridende adfærd er en del af jobbet. Men noget af det mest grænseoverskridende, som både jeg og andre har været udsat for, er en borger, som ofte drikker for meget og derefter chikanerer de kvindelige medarbejdere. Han hiver op i trøjen, tager sig i skridet og siger alle mulige klamme ting. Han er to meter høj og kommer meget tæt på, og jeg har flere gange været nødt til at markere afstand fysisk. Men vi har ret stramme procedurer for, hvordan vi forholder os til det og har et internt indberetningssystem, så vi altid har mulighed for at få talt en episode igennem med en personalepsykolog. Og det bliver politianmeldt, hvis det er nødvendigt."

"Da jeg er en af de eneste unge kvinder ansat her, har jeg også været ude for mange episoder, hvor der bliver kommenteret på mit udseende, eller borgere, der spørger, om jeg har en kæreste, eller om jeg ikke vil giftes. Her er det enormt vigtigt med ens kollegarelationer, så man altid har nogle at sige det til, når man synes, ens grænser er blevet overskredet. For det er hele tiden en balance mellem at være lidt humoristisk omkring det og samtidig taget det alvorligt."

"Det er virkelig vigtigt, at man mentalt får skubbet det der "Er det fordi jeg ikke har sat tydeligere grænser" væk. For når folk på den ene eller anden måde er seksuelt krænkende, er det forkert og dårlig adfærd. Det handler ikke om din egen adfærd. Det prøver jeg også at tale meget med andre om, når de bliver udsat for det. Derfor blev jeg vred, da jeg for nogle år siden havde en ældre kvindelig kollega, der kommenterede på, at vi unge kvinder gik i for stramme cowboybukser. Det er en slags omvendt seksuel chikane. Det var en kritik, der hentydede til, at vi selv skulle være seksualiserende over for andre og dermed nærmest selv var ude om det, hvis der skete noget ubehageligt."

” *Han hiver op i trøjen, tager sig i skridet og siger alle mulige klamme ting*

EVAS FORSLAG

TAL OM TONEN OG KULTUREN PÅ ARBEJDSPLADSEN

"Det er meget vigtigt, at man får talt om tonen og kulturen på arbejdspladsen, så alle bliver klar over, at alle har forskellige grænser. For man kan jo ikke tage hensyn til hinanden, hvis man ikke ved, hvad man skal tage hensyn til. Jeg bryder mig for eksempel ikke om meget fysisk kontakt med mine kollegaer. For mig er det familie og

nære venner, man krammer. Jeg synes også, det er forkert, at jeg skal stå og kramme en kollega, og så samtidig prøve at sætte en grænse over for den borger, der står ved siden af. Så det handler om at få talt om det, så det ikke bliver et problem. Jeg måtte for eksempel også sige til en kollega, at jeg var træt af, at han insisterede på at kalde mig for skat eller pige. Det var svært at få det sagt. Men det føltes så nedværdigende, at jeg vidste, jeg var nødt til at tage det op. Og selv om han ikke forstod mig, var det godt at få det ud af verden, for så holdt han jo op."

STINE

SVÆRT AT SIGE FRA OVER FOR CHEFEN TIL JULEFROKOSTEN

”Jeg har til to forskellige julefrokoster oplevet, at min chef er blevet for nærgående. Første gang sad jeg ved siden af ham, og så lagde han pludselig hånden på mit lår. Jeg blev overrasket og tænkte: Hvad i alverden ligger der i det? Jeg fik skubbet hånden væk på en diskret måde, og så gjorde jeg ikke mere ved det. Til en anden julefrokost blev det endnu mere

grænseskridende, fordi han helt bevidst hældte vin ud over mig og selv ville tørre det op. Der var flere af kollegaerne, der kommenterede på det bagefter, og jeg har også talt med en veninde om det. Men jeg har ikke gjort mere ved det, fordi jeg tænker, at han kun har gjort noget, når han var fuld. I hverdagen hverken gør eller siger han noget, der er ubehageligt. Heller ikke, hvis vi arbejder alene. Og jeg synes ikke tonen på arbejdspladsen er seksualiserende til daglig. Men jeg sætter mig aldrig mere ved siden af ham til julefrokosterne.”

” Første gang sad jeg ved siden af ham, og så lagde han pludselig hånden på mit lår

STINES FORSLAG

GÅ TIL FAGFORENINGEN

”Jeg er nok ikke så god til at sige fra. Heller ikke i andre situationer. Men jeg tror dog, at hvis det

her var noget, der virkelig havde gået mig på, så ville jeg være gået til min fagforening. Det ville jeg nok gøre frem for at gå til mine kollegaer, fordi vi er en lille arbejdsplads.”

MAJ-BRIT

HAN FATTER IKKE, AT HAN ER FOR MEGET

”Vi har en kollega, som jeg og flere kvinder oplever som meget klam. Han synes selv, han er enormt morsom. Men han er lummer og taler altid under bælttestedet. Men han fatter ikke, at han er for meget. Han griner bare. Det er ikke, fordi han gramser på os eller noget. Det er bare kommentarer og vittigheder, som bliver for meget. Men jeg har heller ikke sagt direkte til ham: Hold nu op, jeg gider ikke høre på det.

Jeg har sagt ”Rolig nu”, men det griner han bare af. Jeg ser ham ikke så ofte, så jeg tænker hver gang, at nu går han snart, og så er det ovre. Og det er jo ikke fordi, man bliver dårlig af det og tænker over det i hundrede år. Man tænker bare, når man ser ham: Åh, nu kommer han igen, og så skal man høre på alt hans plidder-pladder. Jeg tror, det er svært at få sagt fra over for sådan noget, fordi man gerne vil være et flinkt og rart menneske, og man vil gerne have, der er en hyggelig stemning imellem kollegaerne. Så siger man ikke: Hold nu mund.”

” Han er lummer og taler altid under bælttestedet. Men han fatter ikke, at han er for meget

MAJ-BRITS FORSLAG

AFTAL ET SIGNAL, DER MARKERER ”NU STOPPER DU”

”Det er en hårfin grænse, hvordan man skal tackle sexchikane. For det skal heller ikke være sådan, at folk slet ikke tør sige noget. Men måske skal man tage det op på ledelsesniveau og gøre det synligt og diskutere det i forskellige medarbejderforaer. At folk er forskellige, og der skal være plads til alle. Og det er vigtigt at have fokus på, at det jo ikke kun er kvinder, der er ramt af det. Det er også mænd. Måske skulle man på arbejdspladsen aftale et eller andet

tegn eller signal, der markerer ”Nu stopper du, min grænse er nået”. Så man f.eks. ved bare at holde hånden op, markerer, at nu er det nok. Så behøver man ikke diskutere eller gøre et stort issue ud af det, men man har bare en helt fast måde at få stoppet det på, inden det bliver for meget, og så kan man snakke videre om leverpostejmadder, som om ingenting er hændt. Man kunne også skrive nogle fakta ned, som alle skulle være opmærksomme på. For eksempel at når man bevæger sig inden for en meter af en person, så skal man være opmærksom på, at man er i en anden persons privatsfære, og man skal sikre sig, at den anden er ok med det.”

HK'S FORSLAG TIL LØSNING

HK's opfattelse er, at arbejdsgiveren altid har et ansvar, hvis en medarbejder bliver udsat for sexchikane. Uanset om det er arbejdsgiveren selv, en anden leder, eller en anden medarbejder, der udøver chikane. Fordi sexchikane ifølge ligebehandlingsloven er ulovligt. Fordi arbejdsgiveren ifølge arbejdsmiljølovgivningen har ansvar for at sikre og føre effektivt tilsyn med, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Og fordi bekendtgørelsen om arbejdets udførelse slår fast, at det skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Men selv om lovgivningen utvetydigt slår fast, at seksuel chikane på arbejdspladsen er ulovlig, og selv om analyser viser, at sexchikane udover at have personlige omkostninger også har økonomiske omkostninger for både den enkelte og arbejdspladsen⁴, foregår den tydeligvis stadig i alt for stort omfang. Og hvordan vi kommer den til livs er en kompleks problemstilling.

Én ting er dog helt sikkert. Problemet forsvinder ikke af sig selv. Og slet ikke ved at blive tabuiseret. HK opfordrer derfor til, at man på alle arbejdspladser laver en personalepolitik, der gør det meget klart, at sexchikane er uacceptabelt og et beredskab, der sætter rammerne for, hvad man skal gøre, hvis det alligevel forekommer. Her er det vigtigt, man tager højde for, at det er både mænd og kvinder, der kan udføre og blive udsat for sexchikane. En politik kan ikke stå alene, men skal følges op med løbende dialog og evt. kurser eller workshops om omgangstonen og adfærden på arbejdspladsen. Det kan man blandt andet gøre med udgangspunkt i de mange gode forslag, vores medlemmer kommer med i denne rapport. De har været der. Og de ved, hvad de taler om.

HK støtter selv op om forebyggelsen ved blandt andet at tilbyde konflikthåndteringskurser og ved at uddele pjecerne **"Sådan tackler du sexchikane"**⁵ til medlemmerne og **"Sådan hjælper du et HK-medlem udsat for sexchikane"**⁶ til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Begge pjecer giver helt konkrete værktøjer til både at forebygge og tackle sexchikane på arbejdspladsen.

Men vi mangler et centralt værktøj. At forbedre medarbejderes retssikkerhed, når sexchikane først har fundet sted. Alt for mange tør ikke gå videre med sagen, når de har været udsat for sexchikane. Det betyder, at vi ikke for alvor kommer sexchikane til livs. Den kan fortsætte under overfladen.

HK mener derfor, løsningen er at skabe et bedre grundlag for at gøre arbejdsgivere ansvarlige for seksuel chikane på arbejdspladsen.

Den beskedne retspraksis, der er på området, viser, at arbejdsgiveren naturligvis holdes ansvarlig, hvis det er vedkommende, der har udøvet sexchikane. Ligeledes i stort omfang, hvis sexchikane udøves af en leder. Men når det kommer til sexchikane, der udøves af en medarbejder mod en anden medarbejder, kan arbejdsgiveren ifølge retspraksis kun holdes ansvarlig, hvis den krænkede informerer sin arbejdsgiver, og det herefter kan bevises, at arbejdsgiveren ikke har grebet ind.

HK foreslår, at man i stedet indfører et indirekte, objektivt ansvar for arbejdsgivere. Så arbejdsgiveren altid skal stå til ansvar for sexchikane på arbejdspladsen, med mindre han/hun kan godtgøre, at selv et effektivt tilsyn ikke ville kunne have forhindret chikane. På den måde vil man sikre, at arbejdsgiveren sørger for at føre det effektive tilsyn på arbejdspladsen, der er nødvendig for at forebygge seksuel chikane. Og det vil skabe et ekstra incitament til at handle præventivt og få arbejdsgiverne til at lave konkrete retningslinjer, som passer til den enkelte virksomhed. Omvendt sikrer man også, at arbejdsgiveren ikke kommer til at være ansvarlig for de enkeltstående og atypiske overfaldssituationer, hvor arbejdsgiveren ikke kunne have gjort noget for at forhindre det.

HK DANMARK
Weidekampsgade 8
Postboks 470
DK 0900 København C

HK@HK.DK
TELEFON +45 7011 4545

HK.DK

⁴ Hersch, J. (2015): Sexual harassment in the workplace. World of Labor, evidence-based policy making.

⁵ <http://www.e-pages.dk/hk/1926/>

⁶ <http://www.e-pages.dk/hk/1927/>