

Kære Karen Ellemann og Troels Lund Poulsen

cc.: Ligestillingsudvalget og Beskæftigelsesudvalget

*København den 8. januar 2018*

### **Seksuel chikane og seksuelle overgreb på arbejdsmarkedet**

Jeg skriver til jer i anledningen af det planlagte åbne samråd om seksuel chikane og seksuelle overgreb på arbejdsmarkedet den 10. januar 2018.

#Metoo bevægelsen og de mange personlige beretninger fra særligt kvinder om seksuel chikane og krænkelse fra mænd har sat fokus på et stort og underbelyst problem i Danmark og på danske arbejdspladser.

KVINFO har fulgt #metoo bevægelsen tæt og kvalificeret debatten med den nyeste forskning, bl.a. ved afholdelse af tre videns arrangementer, med fokus på konkrete aspekter af seksuel chikane samt løsninger på problemet fra nye vinkler. Det ene om maskulinitet og hvilke positioner mænd kan indtage i forhold til de mange beretninger fra især kvinder om seksuel chikane, det andet om udbredelsen og karakteren af sexismen og digital chikane i kommunalpolitik, og det tredje om de initiativer, der fra arbejdsgivere, fagforeninger og politisk hold bør tages for at forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen.

På baggrund heri og baseret på den seneste forskning har vi følgende anbefalinger til politiske initiativer:

#### **Forbedret klageadgang og øget godtgørelsesniveau:**

- Hidtil er kun meget få sager om seksuel chikane på arbejdspladserne kommet frem i lyset og endnu færre er blevet behandlet i klage- eller retssystemet. Vi ser på nuværende tidspunkt kun toppen af isbjerget. Rets- og klagesager er ikke det, der kommer til bringe sexchikane til ophør, men det ville ikke desto mindre være et stærkt politisk signal at skabe bedre adgang for klagebehandling og bistand for ofre for seksuel chikane. **En mulighed er at øge Ligebehandlingsnævnets kompetence således, at nævnet kan indkalde vidner og hermed reelt behandle sagerne. Dette samtidig med at fokus flyttes, så det ikke alene er den forulempedes reaktion på seksuel chikane, men det problematiske i at udøve seksuel chikane, der bliver udslagsgivende i sagerne.**
- Godtgørelserne for de sager, der dog føres er i dag meget lave og kompenserer ikke for det forhold, at den der fører en sag om sexchikane oftest bliver sygemeldt, må vinke farvel til sit job og får varige mén. At øge godtgørelsesniveauet kan virke

præventivt og er samtidig en mulighed for at signalere sagernes alvor.

**Godtgørelserne kan fx følge samme niveau som for uberettiget afsked i forbindelse med graviditet.**

#### **Arbejdspladsrelaterede initiativer:**

Det er vigtigt at sætte ind før skaden er sket. Forebyggelse på arbejdspladsen er afgørende for at mindske forekomsten af seksuel chikane. Her er det vigtigt ikke kun at have fokus på den krænkede, men på den kultur, der gør chikanen mulig fx på arbejdspladser hvor det ene køn dominerer. Som Taskforcen om seksuel chikane har foreslået kan øget arbejdsgiver ansvar være en mulig vej at gå i forhold til forebyggelse. Således, at **arbejdsgivernes ansvar for at forebygge den chikane, der udøves af kolleger, kunder, klienter og andre, som den ansatte kommer i kontakt med i forbindelse med arbejdet bliver skærpet.** En anden mulighed er at styrke kendskabet til ligebehandlingsloven og anvendelsen af ligebehandlingslovens definition, som indeholder en mere tydelig ordlyd, og hvor der ikke fordres gentagen og grov chikane. Ligebehandlingslovens definition kunne fx indarbejdes i en ny AT-vejledning.

#### **Øget vidensgrundlag:**

Den nuværende viden om seksuel chikane og seksuelle overgreb på arbejdsmarkedet er utilstrækkelig i forhold til problemets omfang og konsekvenser i Danmark. Øget viden kan være med til at sikre en mere målrettet indsats.

Vi mangler viden om **omfang, karakter og konsekvenser** af seksuel chikane på arbejdsmarkedet herunder om:

- **Omfang:** vi mangler viden om omfanget af seksuel chikane på arbejdsmarkedet. Der er en stor diskrepans mellem antallet af sager og den nuværende viden om omfanget af seksuel chikane (bl.a. fra fagforeningernes egne undersøgelser). Konkret kunne man øge registreringen af sagerne, fx forligte sager i fagforeningerne, og henvendelser til Arbejdstilsynet. Herudover er der særlige områder, der bør undersøges indenfor omsorgsfag og særligt udsatte: unge i fx uddannelsessystemet og på praktiksteder, etniske og seksuelle minoriteter.
- **Karakter:** vi mangler viden om hhv. verbal og fysisk seksuel chikane, herunder hvilke typer af sager der rejses, og det udslagsgivende i karakteren af den seksuelle chikane. Der findes indikationer på, at langt de fleste sager rejses på baggrund af fysisk seksuel chikane og langt flere får medhold i disse sager, men vi mangler tilbundsående undersøgelser af dette.

- **Konsekvenser:** vi mangler viden om effekterne af seksuel chikane for den enkelte og samfundsøkonomisk fx ift. parforholdsopløsning/skilsmiss, langtidssygemeldinger mv.

KVINFO deltager meget gerne i en dialog om de nævnte forslag.

Med venlig hilsen

**KVINFO**

Henriette Laursen

Direktør