

Forebyggelse af seksuel chikane

– et ledelsesansvar

Gensidig og frivillig flirt giver ekstra kolorit på arbejdsdagen, og mange møder deres partner på arbejdspladsen.

Uønsket seksuel opmærksomhed er en helt anderledes og meget krænkende oplevelse, og #MeeToo har vist, at det er langt mere udbredt, end de fleste havde troet. Der er kommet en flodbølge af historier verden over, som i mange tilfælde ikke har været fortalt tidligere. Kampagnens mest positive effekt er, at den giver stemme til ufortalte historier. Den har dæmpet følelser af skyld og skam, der ofte følger i kølvandet på seksuelle krænkelse. Problemet opleves nu i mindre grad som et individuelt problem.

Tekst: Anette Borchorst, professor, Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet
Lise Rolandsen Agustin, lektor, Institut for Kultur og Globale Studier, Aalborg Universitet





#MeeToo omfatter alle typer hændelser (i det offentlige rum, i private sammenhænge og på arbejdspladser), og den har fået kritik for at fungere som folkedomstol mod mænd. Kampagnen kan imidlertid ikke bruges til at handle på gamle sager. Derimod kan man håbe på, at den sætter gang i diskussioner af, hvor grænserne for uacceptabel opførsel går, og hvordan man skal takle et meget tabuiseret problem.

For danske virksomheder kan den være et wake-up call til at formulere klare spilleregler for, hvordan man opfører sig på en arbejdsplads, og hvordan konkrete sager skal takles. De samme sociale medier, der har fungeret som platform for #MeeToo, har nemlig også bragt et andet fænomen med sig i form af spredning af nøgenbilleder og grænseoverskridende seksuelle kommentarer. Grænseoverskridningen på de sociale medier sætter især sit præg på ungdomskulturen, og det kan om nogle år flytte på grænserne for acceptabel adfærd på arbejdspladserne.

Det er helt overvejende kvinder, der oplever seksuelle krænkelser, men mænd – om end langt færre – er også udsat for seksuel chikane. Uønsket seksuel opmærksomhed handler som regel om magtudøvelse, hvor krænkeren er placeret højere i hierarkiet end den krænkede.

Ord står ofte mod ord i disse sager, og det er vanskeligt klart at afstikke normer for acceptabel adfærd. Mange steder henvises der til, at en fri tone er en del af arbejdspladskulturen. Det, der opleves som den generelt accepterede omgangstone og -form af nogle, kan imidlertid virke særdeles krænkende for andre. Hvis man er i tvivl, kan man bruge 'familietesten' og overveje, om man synes, det er acceptabelt, hvis ens datter, søster eller mor blev udsat for det samme.

Seksuelle krænkelser på jobbet er imidlertid dyrt for alle parter. De krænkede forsvinder ofte fra arbejdspladsen, enten fordi de siger op, eller fordi de bliver sagt op. Ofte følger sygdomsforløb i kølvandet på oplevelserne, og de er undertiden langvarige. Sagerne fører også til opløsning af parforhold eller skilsmisser.

Ud over de økonomiske tab og helbredsmæssige konsekvenser for den enkelte, mister virksomhederne kompetencer og skal finde ny arbejdskraft, der skal oplæres, og samfundsmæssigt fører sexchikanesager til udgifter ved sygemeldinger og arbejdsløshed. Der er derfor gode grunde til at forebygge seksuel chikane.

Informer om lovgivning

Ligebehandlingsloven har bindende regler om seksuel chikane, og de er ganske klare. Ifølge loven er seksuel chikane ulovlig kønsdiskrimination, som arbejdsgiverne har ansvar for ikke finder sted. Loven har en definition af seksuel chikane, der dels lægger vægt på, at det opleves som krænkende, og dels at der skal fremføres beviser, og der er delt bevisbyrde i sagerne. Dermed er seksuel chikane som udgangspunkt stærkere reguleret end mobning og chikane i øvrigt, men kendskabet til ligebehandlingsloven er begrænset. Der henvises ofte til en definition af seksuel chikane, der stammer fra en AT-vejledning fra 2002. Den er imidlertid langt mere restriktiv end ligebehandlingslovens definition, fordi den siger, at der skal være tale om grov og gentagen adfærd.

Formuler en tydelig politik

Ledelsen bør give en klar udmelding om nul tolerance over for seksuel chikane (og mobning og chikane i øvrigt), der signalerer, at det skal ses som et problem for arbejdspladskulturen og ikke som et individuelt problem mellem krænker og krænket. Det betyder også, at kollegaer ikke skal være i tvivl om, at de skal gribe ind, hvis de er vidne til seksuel chikane. Hvis ledelsen tager klart afstand fra seksuel chikane, er det også lettere for den enkelte medarbejder at sige fra. For nogle arbejdspladser er det også relevant at have spilleregler for seksuelle forhold mellem de ansatte. Det kan være generelt eller særligt mellem overordnede og underordnede, hvor magtforholdet sætter grænser for at sige fra.

Lav klare procedurer for behandling af sager
Det skal være klart, hvor man skal henvende sig, hvis man oplever eller er vidne til seksuelle krænkelser. Nogle virksomheder har whistleblower-ordninger, hvor man helt anonymt kan henvende sig. I alle tilfælde er det vigtigt, at den krænkede kan få rådgivning til at takle problemet. Det skal være klart, hvem der tager sig af sagerne, hvordan de behandles, og hvilke sanktioner der træder i kraft, hvis der er tale om seksuel chikane.

Er der et problem?

APV er en vej til at afdække, om der er et problem, og hvor stort det er. Da emnet er så tabuiseret, anbefales det at spørge til konkrete hændelser, der opleves som krænkende, frem for at stille helt generelle spørgsmål om seksuel chikane. Fra forskning og tidligere undersøgelser findes der et batteri af mere konkrete spørgsmål, man kan anvende.

Uddannelse

Inden for omsorgsfag bør de ansatte klædes på til at håndtere seksuelle krænkelse fra patienter, borgere og klienter. Det kan ske ved, at der på uddannelserne inden for omsorgsfaget lægges et øget fokus på de udfordringer, der er forbundet med at blive udsat for uønsket seksuel opmærksomhed som ansat på sygehuse eller plejehjem eksempelvis. Derudover har ledelsen på den enkelte arbejdsplads et ansvar for at sikre tid til sparring blandt de ansatte, således at der skabes rum for dialog mellem erfarne medarbejdere og nyansatte for eksempel. ■

Som du kan se, har vi i dette nummer taget det meget aktuelle tema om seksuel chikane op i hele to artikler. Denne artikel beskriver den historiske, arbejdsmarkeds-mæssige og juridiske baggrund samt typer af indsatsområder, mens den anden artikel af Henrik Holt Larsen på side 38 analyserer definitionen på seksuel chikane og nævner de vigtigste aktører, hvis man skal gøre noget ved det.

Fakta om sexchikanesager

De mest forsigtige skøn over omfanget af seksuel chikane på arbejdsmarkedet konkluderer, at seks pct. af kvinderne og 1,6 pct. af mændene har oplevet seksuel chikane inden for det sidste år. Disse tal kommer fra de nationale analyser af arbejdsmiljø. En del medlemsanalyser fra fagforbund viser, at det er langt mere udbredt. Spørgemetoden er afgørende for resultatet. Generelle spørgsmål om seksuel chikane viser et mere beskedent omfang end spørgsmål til konkrete hændelser, der opleves som krænkende.

Sammenholdt med de mest forsigtige skøn er antallet af førte sager meget beskedent. Mens der i 1990'erne op mod fire sager om året ved de civile domstole, så har der det sidste årti kun været 1-2 sager om året. Det skal ses i sammenhæng med, at praksis skiftede, således at få sager fik medhold. Dertil kommer, at det er meget belastende at føre sagerne. Endelig kan forklaringen på de få sager være, at godtgørelserne ikke har ændret sig gennem 40 år. De ligger på knapt 25.000 kr. og er dermed ikke fulgt med prisudviklingen.

Siden slutningen af 1980'erne har der været 71 sexchikanesager fra civile retter, hvoraf en del både har været behandlet ved byretter og landsretter. Nogle sager omfatter flere krænkede. Tvistighedsnævnet, der behandler sager om elever og praktikanter, har behandlet 13 sager siden 1989. Nævnet er partssammensat, og der er ofte uenighed i nævnet om afgørelserne. Ligebehandlingsnævnet har haft 10 sager siden 2001 men har ikke kunnet behandle hovedparten, fordi nævnet kun kan behandle skriftlige vidneudsagn. Det er især unge, der er udsat for seksuelle krænkelse, og der er mange sager fra mindre butikker, kontorer, hoteller og restauranter.

I perioden fra 2010-2015 har 55 arbejdsskadesager om seksuel chikane været behandlet af Erhvervs sygdomsudvalget, der tager stilling til, om der kan gives godtgørelse for varigt mén over 5 pct. og tab af erhvervsevne over 15 pct. Det afgørende her er, hvilke diagnoser ansøgerne har, og om udvalget accepterer dem. Arbejdsskadesagerne stammer især fra omsorgssektoren, hvor brugere, borgere og patienter udgør størstedelen af krænkterne.

I afgørelserne lægges der altid vægt på beviser, og derudover spiller omgangstonen en rolle. Domstolene fokuserer også typisk på, hvorvidt den krænkede har sagt fra, og hvornår de har anmeldt hændelsen eller fortalt andre om det passerede.

Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustín.
Seksuel chikane. Faglige, politiske og retlige spor,
Aalborg Universitetsforlag, 2017.