

Håndtering af kønscrænkende adfærd

Guide

1. Baggrund
 2. Definition af kønscrænkende adfærd
 - 2.1 Forskellige definitioner
 - 2.2 Definition af chikane på Forsvarsministeriets område
 - 2.3 Chikane på grund af køn
 - 2.4 Uønsket seksuel opmærksomhed
 - 2.5 Seksuel tvang/"noget-for-noget"-chikane
 - 2.6 Håndtering af sager med kønscrænkende adfærd
 - 2.6.1 Uformel løsning af problemet
 - 2.6.2 Formel løsning af problemet
 - 2.6.2.1 Sager undersøges som disciplinarsager
 - 2.6.2.2 Sager undersøges som straffesager
 - 2.6.2.3 Sager undersøges som ansættelsesretlige sager
 3. Roller og ansvar
 4. Forebyggelse
 5. Gode råd
 - 5.1 Gode råd til den krænkede
 - 5.2 Gode råd til den der beskyldes for kønscrænkende adfærd
 - 5.3 Gode råd til chefen
 - 5.4 Gode råd til kollegerne
 - 5.5 Gode råd til arbejdspladsen
 6. Yderligere information
- Bilag: Hvad gør rådgiveren/kollegastøtteren i sager med sexchikane?

1. Baggrund

Arbejdet på Forsvarsministeriets område gør, at mange ansatte får et tæt forhold. Mange tilbringer ligeså mange vågne timer med kollegaerne som med ægtefællen eller samleveren – i perioder endog langt mere. Dette gør, at der kan opstå varige venskaber og skabes grobund for, at der kan opstå varme følelser mellem kollegaer – gengældte eller misforståede. De misforståede kan føre til situationer, der kan opleves som seksuel chikane.

Som mangeartet virksomhed er stemning og omgangstone forskellig fra arbejdsplads til arbejdsplads i Forsvarsministeriet. Nogle steder er omgangstonen høflig og afdæmpet. Andre steder er den humoristisk med seksuelle undertoner. Enkelte steder kan omgangsformen opfattes som plat eller lummer og give anledning til, at en eller flere personer kan føle sig krænket eller sexchikaneret.

Denne guide har til formål at sætte fokus på at skabe et trygt arbejdsmiljø, hvor alle ansatte har krav på at blive behandlet ordentligt uanset forskelligheder. Særligt fokus er her på forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd, som skal have særlig vægt og synlig bevågenhed. Intentionen er, at Forsvarsministeriet skal være en arbejdsplads, der fremmer respekt og værdighed for den enkelte uanset køn og forskelligheder, og som medvirker til rekruttering og fastholdelse af både mænd og kvinder på alle niveauer. Guiden henvender sig til alle, der arbejder med håndtering af kønskrænkende adfærd – med gode råd, der er rettet mod forskellige målgrupper.

Det fremgår af Forsvarsministeriets Personelpolitik¹, at en grundlæggende værdi er, at alle ansatte skal behandles med respekt. Et godt arbejdsmiljø med en kultur forankret i respekt for forskellighed giver bedre samarbejde, bedre kommunikation og bedre opgaveløsning.

En konkret udmøntning af Forsvarsministeriets værdier handler om at styrke indsatsen mod kønskrænkende adfærd, hvormed der menes både chikane på grund af køn mod kollegaer og ansatte og sexchikane i form af uønsket seksuel opmærksomhed, hvad enten det drejer sig om verbale eller nonverbale eller fysiske udtryk med seksuelle undertoner eller seksuelt magtmisbrug. Sexchikane udøves typisk mod kvinder, men billedet er ikke entydigt. Sexchikane kan også ramme mænd.

Chefer og ledere i Forsvarsministeriet har siden 2004 arbejdet på at skabe rammer for en kultur med et trygt arbejdsmiljø, hvor kønskrænkende adfærd kan undgås. Omfanget af kendte hændelser med kønskrænkende adfærd har i denne periode været kraftigt nedadgående. Forsvarsministeriet har i sammenligning med det øvrige samfund i dag procentvis færre kendte oplevelser af kønskrænkende adfærd i form af sexchikane, herunder uønsket seksuel opmærksomhed, end det omgivende samfund:

Der har ifølge Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) været en mindre, men statistisk signifikant stigning i seksuel chikane mellem 2014 og 2016 (fra 2,8 til 3,1 til 3,7 %) på danske arbejdspladser².

¹ Forsvarsministeriets Personelpolitik (Forsvarskommandoen, 2005): 'Alle mennesker i Forsvarsministeriet har krav på at blive behandlet med respekt. Det gælder uanset hierarkisk placering, uddannelsesbaggrund, ansættelsesform eller typen af de opgaver, man løser. Det gælder for såvel fastansatte, personel af reserven som værnepligtige og uanset køn, alder, hudfarve, politisk og religiøs anskuelse, seksuel orientering, national, social og etnisk oprindelse.'

² NFA (2014) oplyser, at 21% af de, der har været udsat for seksuel chikane, har oplevet denne fra en kollega, mens 15% har oplevet seksuel chikane fra en leder. Politiets statistikker (Søberg, 2017) for anmeldte sager om voldtægter viser stigning i antal kendte sager fra 2015 til nu. (Der tales om mørketal, idet man antager, at mange voldtægtssager ikke anmeldes). Andre undersøgelser viser helt anderledes talstørrelser, fx viser en europæisk undersøgelse fra 2014,

Forsvarsministeriets egen arbejdspladsvurdering (APV) fra 2017 viste, at 0.22% procent af deltagerne i undersøgelsen havde oplevet 'uønsket seksuel opmærksomhed' dagligt, ugentligt eller månedligt. 0.85% svarede, at de af og til har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, mens 98.93% svarede 'nej' til spørgsmålet: 'Har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?'

I perioden fra 2003 frem til 2016 har antallet af kendte hændelser med aspekter af kønskrænkende adfærd i Forsvarsministeriet ligget mellem 10 og 15 sager om året. Dog er ingen sager vurderet at være voldtægtssager. Tal fra 2017 viser en mindre stigning i antallet af sager.

I Forsvarsministeriet er holdningen, at hver eneste oplevelse af uønsket seksuel opmærksomhed er en for meget. Det er en meget alvorlig belastning at blive udsat for kønskrænkende adfærd, da det kan skade helbred, tillid, moral og effektivitet hos de krænkede. Angst, mangel på selvtillid, stress og fysiske symptomer som hjertebanken og maveproblemer er typiske følger af kønskrænkende adfærd, og det kan i mange tilfælde føre til sygdomsmeldinger eller opsigelser. Mange, der har været udsat for sexchikane, har følt sig isoleret på jobbet eller hjemme, fordi de mister selvtillid og føler skam. I tilfælde med grov sexchikane og voldtægter kan der over tid udvikles posttraumatisk stresssyndrom (PTSD), der kan indebære hospitalsbehandling og langvarigt sygefravær.

Hvem krænkes?

Alle kan i princippet blive chikaneret seksuelt, men visse specifikke grupper er i højere grad udsatte for sexchikane. I flere EU-medlemsstater er der foretaget undersøgelser, der viser, at der er en sammenhæng mellem en persons sårbarhed og risikoen for at blive udsat for sexchikane. Undersøgelserne peger på, at det ofte er kvinder i udsatte positioner, der krænkes³. Undersøgelserne peger også på, at bøsser, mænd der tilhører etniske minoriteter, mænd der arbejder inden for traditionelle kvindefag og unge mænd ligeledes er mere udsatte for sexchikane end øvrige mænd.

Anciennitet spiller tilsyneladende en større rolle end alder. En ny medarbejder er mere udsat end de kollegaer, der har været på arbejdspladsen længe, idet man endnu ikke kender hinanden og hinandens grænser så godt. Som ny kender man ikke kulturen på arbejdspladsen, og man kan være usikker på egne grænser i forhold til omgangstonen blandt kollegaerne. Sexchikane har derfor også bedre vilkår på arbejdspladser med stor udskiftning i arbejdsstyrken, end hvor personalet er stabilt.

Den altafgørende faktor er dog offerets køn. Det er primært mænd, der chikanerer kvinder seksuelt, og ifølge Nina Kuhlmann Petersen (2011) findes der ingen danske sager, hvor kvinden har været den krænkende part, men det kan ikke udelukkes, at den type sager vil dukke op i fremtiden. Fra tid til anden krænkes en mand af en anden eller flere mænd.

at Danmark indtager førstepladsen over lande i Europa, hvor flest (37 procent) kvinder inden for de sidste 12 måneder har været udsat for sexchikane.

Offentlige oplysninger om sexchikane blandt militært ansatte findes også. En undersøgelse fra NFA viste i 2014², at 2,57 % af det militære personale i en større undersøgelse af et bredt udsnit af den danske befolkning havde været udsat for seksuel chikane mod ca. 3,0 % i alle andre grupper. Det fremgår ikke nærmere, hvordan den militære gruppe er sammensat.

³ I undersøgelserne nævnes fraskilte kvinder, separerede kvinder, unge kvinder, enlige kvinder, enker, kvinder der er nye på arbejdsmarkedet, kvinder med usikre ansættelsesforhold, kvinder der har været arbejdsløse, kvinder i utraditionelle jobs, kvinder i mandefag, kvinder med handicap, lesbiske kvinder, kvinder med få økonomiske ressourcer, samt kvinder der tilhører etniske minoriteter.

Kønkrænkende adfærd kan have skadelig indvirkning på kollegaer, der ikke selv udsættes for kønkrænkende adfærd, men som er vidner til adfærden eller har kendskab den. Arbejdsgiver skades også, idet mindre effektivitet, dårlig dømmekraft, dårligt samarbejde, sygemeldinger og opsigelser har direkte indflydelse på virksomhedens rentabilitet.

Arbejdstilsynet har vurderet, at kun hver tiende sag om dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvorunder kønkrænkende adfærd hører, bliver anmeldt til dem.

I Forsvarsministeriet er holdningen fortsat, at kønkrænkende adfærd er uacceptabelt, at vi skal forebygge uønsket seksuel opmærksomhed og lære at håndtere disse i situationen eller så tidsmæssigt tæt på hændelsen som muligt, og at grove sager skal undersøges med henblik på strafferetlige eller ansættelseretslige afgørelser. Det er et fælles ansvar at arbejde for, at kønkrænkende adfærd ikke forekommer. Chefer og ledere har en tjenstlig pligt til at gribe ind, såfremt der opstår mistanke om kønkrænkende adfærd. Kollegaer bør ligeledes påtage sig et ansvar for at bringe krænkelserne til ophør.

2. Definition af kønkrænkende adfærd

Problemet med undersøgelser af omfanget af kønkrænkende adfærd i form af chikane pga. køn og sexchikane er, at der ikke findes nogen entydig definition på hvad sexchikane er. Hertil kommer, at sexchikane flere steder stadig er tabubelagt, hvilket kan give en usikkerhedsmargin ved interviewundersøgelser. Det kan på trods heraf alligevel ud fra undersøgelserne konstateres, at sexchikane er et reelt problem i Danmark.

2.1 Forskellige definitioner

Kønkrænkende adfærd rummer såvel chikane på grund af køn som chikane med seksuelle undertoner. Chikane på grund af køn er relateret til værdighed på arbejdspladsen, mens der med sexchikane menes uønskede og uværdige verbale og fysiske handlinger med seksuelt indhold, evt. kombineret med magtanvendelse.

Kønkrænkende adfærd er med andre ord først og fremmest karakteriseret ved at være uønsket af den, der oplever verbale eller fysiske handlinger med køn eller seksualitet som underliggende temaer. Kønkrænkende adfærd adskiller sig derfor fra en almindelig og venlig omgangsform, som er ønskelig på enhver arbejdsplads og som bidrager til et godt og ligeværdigt samarbejde.

En yderligere præcisering af begreberne kan give bedre muligheder for at forstå, forebygge og behandle sager med aspekter af kønkrænkende adfærd⁴. Her kan det være meningsfuldt kort at skitsere definitioner fra Ligebehandlingsloven (2006), hvor Ligebehandlingsloven har til formål at sikre, at der ikke finder forskelsbehandling sted på danske arbejdspladser og institutioner på grund af køn. Det gælder, når det drejer sig om direkte forskelsbehandling, hvor en per-

⁴ Der har gennem tiden været mange definitioner, der imidlertid synes at blive mere og mere ensartede. I flæng kan nævnes ILO under FN (ILO, 2005 p.13), Rådet for de Europæiske Fællesskaber og Kommissionen (2006/54/EF), Ligebehandlingsloven (LBL) i 2006 (paragraf 1, stk. 5 og 6), Ligestillingsloven fra 2007 (Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd, lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007, paragraf 2a, stk. 2 og 3). Erstatningsansvarsloven (Lovbekendtgørelse nr. 885 af 20. september 2005 om erstatningsansvar, hvor det af paragraf 26 fremgår, at den, der er ansvarlig for krænkelse af en andens frihed, fred ære eller person, skal betale den forurettede godtgørelse for tort). Der henvises desuden til straffeloven, såfremt der er tale om en forbrydelse, og Arbejds miljøloven.

Seneste konvention er Europarådets *'Konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet'* (Istanbul, 2011), der har til formål at beskytte kvinder mod alle former for vold og bidrage til udryddelsen af alle former for diskrimination af kvinder og at fremme reel ligestilling mellem kvinder og mænd. og også skabe omfattende rammer, politikker og foranstaltninger der beskytter og hjælper alle ofre for vold mod kvinder.

son på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation. Det gælder også, når der er tale om indirekte forskelsbehandling, hvor en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille det ene køn ringere end personer af det andet køn - med mindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Ligebehandlingslovens⁵ definitioner af Chikane (§1. stk 5) og sexchikane (§1. stk.6) gennemfører de EU-retlige definitioner i (Rdir. 2006/54):

Chikane defineres: "Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima". (§ 1, stk. 5)

Sexchikane defineres: "Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima." (§1, stk. 6).

Ligestillingsloven fra 2007⁶ anvender samme definitioner.

Det fremgår med andre ord, at chikane er relateret til køn, mens sexchikane er relateret til adfærd med undertoner af seksuelt indhold. Både verbal, ikke-verbal og fysisk adfærd kan have karakter af såvel chikane som sexchikane. I modsætning til sexchikane kan chikane foreligge, uden at krænkeren foretager en aktiv handling over for den krænkede person, fx ved at ignorere og holde vedkommende uden for almindeligt samvær på arbejdspladsen.

I definitionerne er der tale om en høj grad af vurdering af hændelserne ud fra den krænkedes personlige grænser. Dermed bliver der til dels tale om en *subjektiv* tilgang til, hvad sexchikane er for en størrelse.

Både den tilsigtede og utilsigtede chikane er således omfattet af ovenstående definitioner. Med utilsigtet chikane menes den uagtsomme chikane, som ikke har til formål at krænke en persons værdighed, men som har den virkning⁷.

Vedrørende sexchikane stilles der krav om en aktiv handling, der opleves uønsket. På trods af det subjektive fokus i definitionen (at handlingen er uønsket) er der i retspraksis tilsyneladende en nedre grænse for, hvornår der statueres sexchikane efter ligebehandlingsloven.

I flere sager, hvor adfærden har været af mindre graverende karakter men dog har været uønsket, har domstolene på trods heraf ikke fundet, at der forelå sexchikane. Der har i disse sager været lagt vægt på, at den ansatte ikke har sagt fra eller tilkendegivet modvilje, den påståede krænkers gode tro samt omgangstonen og jargonen i øvrigt på arbejdspladsen mv. Tendensen i retspraksis er, at jo grovere adfærden er, og dermed jo større krænkende virkning den har, desto mindre spiller de andre forhold.

⁵ LBK 734 af 28/06/2006 og 08/03/2011 Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

⁶ Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd, lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007, paragraf 2a, stk. 2 og 3.

⁷ Karnov, note 10

Arbejdsmiljøloven⁸ med tilhørende bekendtgørelser beskytter ansatte og skal sikre, at arbejdet både er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. I forhold til seksuel chikane på arbejdspladsen står der i bekendtgørelse om arbejdets udførelse i § 9a: *'Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane'*.

I en underliggende vejledning fremgår det, at seksuel chikane betragtes som en særlig form for mobning: *"Der er tale om mobning, herunder seksuel chikane, når en person regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en anden person for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende."*

Definitionen af mobning indebærer, at der skal være tale om gentagne, uønskede handlinger af seksuel karakter, før man kan tale om mobning. I Forsvarsministeriet betragtes enhver hændelse med uønskede handlinger af seksuel karakter som sexchikane, hvilket indebærer, at vi ikke venter med at handle, til der kan tales om mobning.

2.2 Definition af chikane i Forsvarsministeriet

På baggrund af de forskellige definitioner skelner vi i Forsvarsministeriet mellem 3 forskellige slags chikane⁹ :

1. Chikane på grund af køn

- Et miljø, der nedværdiger og krænker på grund af køn
- Bevidst forskelsbehandling på grund af køn
- Udeholdelse fra særlige opgaver eller det sociale fællesskab
- Bemærkninger, der nedgør det ene køn eller forskelsbehandler på grund af køn.

2. Uønsket seksuel opmærksomhed

- Personrettet og kollektivt: e-mails, mobiltelefoner mv. lummer omgangstone, billeder mv. på arbejdspladsen, sociale netværk med pornografisk indhold
- Bliver forsøgt aet, kærtegnet eller kysset mod ens vilje.

3. Uønsket seksuel tvang

- Forsøg på at tvinge én til seksuel omgang
- Trusler og bestikkelse for at opnå sex mod belønninger af arbejdsmæssig art
- Bliver behandlet dårligt, fordi man nægter at have sex.

2.3 Chikane på grund af køn:

Vel vidende, at der er forskelle på køn rent biologisk, og at der på samfundsmæssigt plan og kulturelt er forskelle i opfattelse af kønsroller, så er det som oftest fordomme omkring køn, der giver problemerne.

Når man taler om chikane på grund af køn, så tales der ofte om et miljø, der nedværdiger og krænker på grund af køn. Der kan være tale om bevidst negativ forskelsbehandling, hvor fx en kvinde/mand udelukkes fra en opgave på grund af sit køn. Sociale netværk på en arbejdsplads kan ligeledes være båret af, at det sociale samvær udelukker det ene køn. I den sproglige omgangstone kan der være tale om grundlæggende værdier, der kommer til udtryk i bemærkninger, der måske ikke er ment negativt, men som ikke desto mindre er båret af bestemte opfattelser af køn.

⁸ Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 med senere ændringer

⁹ Hogh et al. (2016): Unwanted sexual attention at Work and long-term sickness absence: A follow-up register-based study. BMC Public Health. I artiklen skelnes mellem chikane på grund af køn (gender harassment) uønsket seksuel opmærksomhed (unwanted sexual attention) og seksuel tvang (sexual coercion). Denne tredeling bruges i dag af bl.a. NFA.

Fordomme omkring køn kan give anledning til konflikter. Fx en opfattelse af, at det ene køn er bedre til at løse en bestemt type af opgaver end det andet køn.

2.4 Uønsket seksuel opmærksomhed

Inkluderer både verbal og ikke-verbal adfærd af seksuel karakter, som er uønsket, stødende, sårende og ikke gengældt:

Eksempler på **nonverbal** adfærd, der kan opfattes som uønsket seksuel opmærksomhed:

- Seksuelle blikke eller bevægelser
- Ser på en person op og ned (elevorblik)
- Ansigtsudtryk, blinken, kaste kys eller slikke læber
- Signaler, der foreslår noget seksuelt
- At give personlige gaver, der er grænseoverskridende
- Hænge om én person
- Chikanen kan tillige være kollektiv fx ophængning af pornografiske billeder på vægge og skabe

Eksempler på **verbal** adfærd, der kan opfattes som uønsket seksuel adfærd:

- Seksuelle drillerier, vittigheder, bemærkninger eller spørgsmål
- Fløjte eller pifte efter nogen
- Seksuelle kommentarer, historier eller vittigheder
- Dreje arbejdsdiskussioner om til seksuelle emner
- Spørger til seksuelle fantasier, præferencer eller erfaringer
- Seksuelle kommentarer om en persons tøj, anatomi eller udseende
- Kysselyde eller lignende
- Pres for en date eller seksuelle ydelser
- Breve, telefonsamtaler eller materialer af seksuel karakter
- Fortælle løgne eller sprede rygter om en persons private sexliv
- Chikanen kan tillige være kollektiv, fx i form af en generel sjofel eller lummer omgangstone

Eksempler på **fysisk** adfærd, der kan opfattes som uønsket seksuel adfærd:

- Bevidst rørende, klemmende eller lænende over
- Nakkemassage
- Berøre en medarbejders tøj, hår eller krop
- Give krammere, kysse, klappe eller stryge med seksuelle undertoner
- Berøre eller gnide sig seksuelt omkring en anden person
- Stå tæt på eller strejfe en person

2.5 Seksuel tvang/"noget-for-noget-chikane"

Seksuel tvang sker ved, at en leder eller en kollega med en særlig position stiller direkte eller indirekte krav om seksuelle ydelser og/eller opmærksomhed som modydelse for at give gode opgaver, bedre løn eller lignende eller som modydelse mod at undlade at afskedige den krænkede. Her er tale om fysisk eller psykisk tvang eller vold.

Denne form for sexchikane behøver ikke at have noget med maskulinitet at gøre, men ofte har den. Den bunder i en rodfæstet ide om traditionel maskulinitet, hvor manden er den magtfulde, og kvinder behandles som objekter.

Det er erfaringsmæssigt typisk sager med kønskrænkende undertoner i kategorien 'uønsket seksuel opmærksomhed' der fra tid til anden bliver kendte i Forsvarsministeriet. Seksuel tvang pågår i stadig mindre omfang, men er ikke ukendt.

2.6 Håndtering af sager med kønskrænkende adfærd

Her skelnes mellem to forskellige tilgange til håndtering af sexchikane, hvor valget af tilgang typisk er baseret på den krænkedes oplevelse af grovheden i krænkelsen. Den ene tilgang betegnes i det følgende en uformel løsning af problemet, den anden tilgang en formel løsning af problemet.

2.6.1. Uformel løsning af problemerne

En uformel løsning, hvor parterne forliges i mindelighed på arbejdspladsen, kan i mange situationer være tilstrækkelig til, at parterne lærer af situationen og finder løsninger, der genopretter bruddet på relationen og styrker et fremadrettet, professionelt samarbejde. Mange, der udsættes for sexchikane ønsker blot, at chikanen stopper, og derfor kan en uformel håndtering være tilstrækkelig.

Ved den uformelle løsningsstrategi kan den, der oplever sig krænkede i første omgang henvende sig til en fortrolig kollega, den lokale chef, en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant eller en rådgiver fra Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK) med henblik på at drøfte det videre forløb. Indledningsvist er det vigtigt, at der siges fra over for krænkeren, og at det gøres klart for denne, at den krænkedes grænser er overskredet, og at er tale om uacceptabel opførelse. Det der kendetegner den uformelle løsning af problemet er, at den der oplever sig krænkede indtager en aktiv rolle i løsningen af problemet.

Et af værktøjerne, der kan bruges, er konfliktmægling. En uvildig konfliktmægling kan tillige være et relevant redskab at tage i brug, idet face-to-face mødet med en uvildig mødeleder har vist sig at virke helende for specielt den krænkede. Konfliktmægling indebærer typisk, at parterne frivilligt går med til en struktureret samtale, hvor de lytter til hinanden og hører hinandens opfattelse af det hændte, herunder hvad hændelserne har fået af konsekvenser for parterne hver især. Den, der oplever sig krænkede, får lejlighed til at udtrykke sine følelser om det hændte, stille spørgsmål for at få en forklaring, fortælle om konsekvenser af overgrebet, sige det, der ikke kunne siges da krænkelsen fandt sted, eller gentage det der ikke blev hørt og forstået i situationen.

Der skabes med konfliktmæglingen en mulighed for at få en autentisk undskyldning og dermed komme videre i livet. Den, der er anklaget for at krænke, får lejlighed til at fortælle om sine intentioner og eventuelle misforståelser, der kan ryddes af vejen. Han/hun får mulighed for at høre et nej og får mulighed for at påtage sig ansvar for at have gået over den andens grænser.

Mødet indebærer typisk, at den krænkede og den der anklages for at krænke igen kan se hinanden i øjnene og anerkende hinanden. Herefter kan de i fællesskab lave aftaler om acceptabel adfærd i et fremtidigt samarbejde eller i en fremtidig færden på samme arbejdsplads.

En af fordelene ved den uformelle tilgang er, at forløbet giver hurtigere afklaring, og den kan være mindre stressende for såvel den krænkede part, som den der anklages for at krænke.

Forsvarsministeriets chefer og ansatte gør i stigende grad brug af konfliktmægling. Det har været i situationer, hvor de implicerede parter og chef/leder har vurderet, at der er tale om misforståelser og hændelser af karakteren 'chikane på grund af køn' eller 'uønsket seksuel opmærksomhed'.

Personlige rådgivere kan være behjælpelig ifm. konfliktmægling, se senere.

2.6.2. Formel løsning af problemet

Det fremgår af ligebehandlingsloven og arbejdsmiljøloven, at man kan sanktionere en arbejds-

giver, der krænker en af sine ansatte. Arbejdsgiveren kan også jf. erstatningsansvarsloven¹⁰ pådrage sig et ansvar, hvis han ikke beskytter de ansatte mod kollegachikane, chikane fra kunder, klienter mv.

Arbejdsgiver har således pligt til at gribe ind over for den chikanerende part, jævnfør ligebehandlingsloven §4 og § 9a, i bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Overtrædelse af §9a straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år.

I Forsvarsministeriet har den krænkedes chef et ansvar for at gribe ind ved en formel klage eller når chefen på anden måde får viden om sexchikane (fx via arbejdspladsvurdering, APV). Den krænkedes chef vil iværksætte en undersøgelse, hvori det afklares, hvordan tingene hænger sammen¹¹. Chefen skal herefter udarbejde en plan for forløbet.

2.6.2.1. Sager undersøges som disciplinarsager (militært ansatte medarbejdere)

Ved mindre grove sager kan disse ved militært ansatte gribes an disciplinarretligt efter militær disciplinarlov. Pålægges der disciplinarmiddel efter militær disciplinarlov er udgangspunktet, at sagen ikke samtidig kan håndteres i ansættelsesretligt regi, da der med tildelingen af disciplinarmidlet er gjort op med forholdet/ adfærden.

Hvis sagen behandles disciplinarretligt, vil det være en militær chef med discipliner-myndighed, der har kompetence til at behandle og træffe afgørelse i sagen. Disciplinarmyndigheden skal sikre sig, at sagen er forsvarligt oplyst, og den indberettede skal være bekendt med alle de oplysninger, der foreligger i sagen og have mulighed for at udtale sig, inden der træffes afgørelse. Partshøringen kan ske mundtligt.

Den krænkede og den påståede krænker bør have ret til at være ledsaget af en bisidder eller repræsenteret af fx deres fagforeninger, og den påståede krænker bør have adgang til alle beskyldninger, så han har mulighed for at forsvare sig. Den påståede krænker har ikke pligt til at udtale sig. Hvis det er nødvendigt at inddrage vidner i sagen, skal det gøres klart, at sagen er fortrolig. Tavshedspligt er vigtig, idet man enten har at gøre med et krænket offer eller en uretmæssigt anklaget.

Chefen vil eventuelt i samråd med FPS-JURA vurdere sagen og vurdere sanktionsmidler. Disciplinarmidler kan anvendes på de former for pligtstridig adfærd, som konkret vurderes at være af mindre grov karakter, eller som alene skyldes simpel uagtsomhed. Det kan være drilske eller uoverlagte bemærkninger, plat flirtende adfærd mv., som er typiske eksempler på uønsket seksual opmærksomhed af mindre grov karakter.

2.6.2.2. Sager undersøges som straffesager

I sager, hvor der er tale om militært ansatte, der udøver chikane af grov karakter, bør chefen involvere Forsvarets Auditørkorps (FAUK), der undersøger sagen ud fra, om der er begået et militært strafbart forhold.

I praksis vil auditørerne lægge vægt på, om en hændelse kan vurderes til 'at være egnet til at være krænkende'. Hermed menes, om der er tale om hændelser der uanset de implicerede parterets reaktion, vil skønnes at være af en sådan karakter, at de vurderes til at være objektivt krænkende.

¹⁰ Lovbekendtgørelse nr. 885 af 20. september 2005 om erstatningsansvar, hvor det i paragraf 26 fremgår, at den der er ansvarlig for krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person skal betale den forurettede godtgørelse for tort. Der henvises desuden til straffeloven, såfremt der er tale om en forbrydelse.

¹¹ FAUK (2007) har udarbejdet en vejledning vedrørende afgrænsning mellem militær straffelov og disciplinarlov. Auditørerne behandler straffesager ud fra militær straffelov og gælder alene militært ansatte, mens disciplinarsager håndteres af den militære chef i samråd med FPS-JURA.

Den militære straffelov, der alene gælder militært ansatte, giver mulighed for at straffe for pligtforsømmelser, hvor der er tale om forhold, hvor der er handlet forsætligt eller groft uagtsomt.¹²

Eksempler på sager, der typisk behandles af FAUK kunne være verbale udtalelser (fx en befalingsmands anvendelse af negative og pubertære udtryk over for kvindelige/mandlige konstabler), distribution af pornografiske billeder på arbejdstelefoner, uønskede berøringer og kys under alkoholindtagelse til en fest, forsøg på seksuel tvang, mv.

I sager vedrørende civilt ansatte medarbejdere kan sagen anmeldes til politiet, således at anklagemyndigheden kan indlede en civil straffesag, hvis der findes grundlag herfor.

Klager over sexchikane bliver taget meget seriøst, når de anmeldes i Forsvarsministeriet. Den lokale chef/leder vurderer, hvorvidt der er tale om noget, der kan forliges i mindelighed på arbejdspladsen, om sagen skal gribes an ansættelsesretligt, og – ved militært ansatte – om sagen skal anmeldes til FAUK eller gribes an disciplinarretligt

Det skal i den forbindelse bemærkes, at militære chefer selv kan pådrage sig ansvar efter militær straffelov og disciplinarlov ved manglende indgriben. Militær straffelov og militær disciplinarlov hjemler således mulighed for at pålægge straf/sanktion til den militært ansatte overordnede, der undlader at gribe ind over for en underordnetes krænkende behandling af dennes underordnede eller sideordnede.

Auditørernes årsrapporter nævner afgørelser af sager, der er behandlet ud fra den militære straffelov og Straffeloven.

2.6.2.3. Sager undersøges som ansættelsesretlige sager

En krænkende handling få ansættelsesretlige konsekvenser i form af en ansættelsesretlig reaktion. Der er imidlertid forhold, som det er vigtigt at være opmærksom på, herunder om den krænkede har sagt fra over for krænkeren. I funktionærretten¹³ angives i tvister mellem en arbejdsgiver og en medarbejder:

“Det er derfor afgørende, at funktionæren, der føler sig krænket, klart siger fra over for den handle måde, funktionæren udsættes for, da funktionærens reaktion overfor arbejdsgiveren indgår i rettens bevisbedømmelse, hvor der er tvivl om de faktiske omstændigheder.” (Andersen, 2011, p. 291).

– vel vidende at der kan være svære situationer, hvor der er tale om en underlegenhedssituation og hvor yngre elever eller lønmodtagere, der udsættes for sexchikane fra arbejdsgiveren, vil have endnu sværere ved at sige fra. Magtmisbrug spiller således en betydelig rolle i vurdering af den konkrete sag.

For at en konkret sag kan få ansættelsesretlige konsekvenser, er det naturligvis en forudsætning, at sagen er oplyst fuldt ud, og at der således udelukkende reageres i de tilfælde, hvor det kan konstateres, at uacceptabel adfærd har fundet sted.

¹² Militær straffelov: § 13 respektstridig opførsel, § 15 forfølgelse af underordnede (forskelsbehandling), § 17 passivitet ved en underordnetes krænkende adfærd, § 18 grov krænkelse af underordnet, § 19 særlig krænkende behandling af sideordnet, § 27 grov pligtforsømmelse. Derudover Straffelovens § 216 voldtægt, § 221 tilsnigelse, § 224 anden kønslig omgængelse end samleje, § 232 blufærdighedskrænkelse.

¹³ Lars Svenning Andersen (2011). Funktionærret, kap. 6 Arbejdsmiljøet. Djøf Forlag.

Selvom der er forskellige regelsæt for ansættelsesretlige reaktioner afhængigt af, om der er tale om tjenestemænd eller overenskomstansatte, vil der dog ikke være forskel på, i hvilke tilfælde der skal reageres over for hændelser med uønsket adfærd. Dertil skal en afgørelse om ansættelsesretlig reaktion altid være proportional med den udviste adfærd.

Reaktionsmuligheder over for tjenstemandsansatte

Det beror altid på en konkret og individuel vurdering, hvilken sanktion, der skal tildeles.

- Tjenstlig samtale

En tjenstlig samtale er ikke – som de øvrige reaktionsmuligheder nedenfor – en forvaltningsretlig afgørelse, der skal partshøres over, men chefens mulighed for at få påpeget at en udvist bebrejdelseværdig adfærd skal ophøre, og at det kan få ansættelsesretlige konsekvenser, såfremt adfærden gentager sig fremadrettet.

- Advarsel

Da advarsel er den mildeste ansættelsesretlige reaktion, der kan tildeles tjenestemænd, anvendes den i de sager, hvor den uønskede adfærd ikke har været af grov karakter, eller det er første gang, adfærden udøves (medmindre adfærden vurderes grov).

- Irettesættelse

Hvis sagens omstændigheder taler for en hårdere sanktion end advarsel, kan irettesættelse anvendes.

- Overførsel

Overførsel eller forflyttelse til andet arbejde eller overførsel til andet arbejdssted eller funktion kan anvendes i sager, hvor forflyttelsen vurderes at kunne afhjælpe problemet med adfærden.

- Afskedigelse

Afskedigelse meddeles i sager, hvor den uønskede adfærd har grovere karakter eller ved gentagelsestilfælde.

- Bortvisning

Afsked uden varsel meddeles i sager af særlig grov karakter.

Det er ligeledes muligt at tildele en bøde samt at degradere vedkommende. Selvom der er mulighed for disse sanktioner, anvendes de kun sjældent i Forsvarsministeriet. Dette udelukker dog ikke anvendelsen, hvis sagens omstændigheder taler for det.

Reaktionsmuligheder over for overenskomstansatte

- Tjenstlig samtale
- Advarsel
- Afskedigelse
- Bortvisning

Derudover kan en sag om uønsket seksuel opmærksomhed uanset valg af sanktion fortsat kunne indgå i vurderingen af evt. forfremmelse eller udnævnelse af den medarbejder, der har udvist chikane.

4. Roller og ansvar

Der er mange aktører, der har forskellige roller og ansvar afhængigt af situationen.

- Chef/leder har pligt til at gribe ind, hvis han/hun bliver opmærksom på, at der foregår kønskrænkende adfærd.
- Den, der oplever sig krænket bør søge hjælp hos fx kollegaer, Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK), arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentanter eller nærmeste chef for at få krænkelserne stoppet.
- Den, der beskyldes for at krænke andre, kan ligeledes få hjælp af OPRK.
- Kollegaerne har et ansvar for at gribe ind og sikre, at oplevede krænkelser stopper, eksempelvis ved at gå direkte til krænkeren eller dennes chef.
- OPRK kan bidrage med forebyggende initiativer lokalt og støtte den krænkede, ligesom OPRK støtter den, der bliver anklaget for at krænke andre. OPRK tilbyder uvildig mægling. [Link til oversigt over lokale rådgivere.](#)
- Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) kan bidrage med undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. AMO kan således støtte chefen ved at koordinere en indsats, herunder rekvirere en lokal APV, orientere parterne om deres rettigheder, henvise til hjælp og støtte og sikre, at der laves en handleplan mv.
- De faglige organisationer støtter deres medlemmer i sager om krænkende adfærd og sikrer, at deres sager behandles i overensstemmelse med den skade, der er sket eller udøvet.
- FPS-JURA kan bidrage i forhold til ansættelsesretlig vurdering af sagen, herunder om der kan/bør tildeles en ansættelsesretlig reaktion på baggrund af den kønskrænkende adfærd.
- FAUK bør altid kontaktes i sager, hvor krænkeren er militært ansat, og hvor der hersker tvivl om, hvorvidt den krænkende adfærd er omfattet af militær straffelov. Det er FAUK, der har kompetencen til at vurdere, hvorvidt en sag skal forfølges efter militær straffelov.

5. Forebyggelse

4.1 Sådan forebygges kønskrænkende adfærd

Alle tjenestesteder har udtalte, fælles og velkendte normer og værdier for den adfærd, som forventes på arbejdspladsen, og den adfærd som ikke tolereres. Disse normer og værdier kan løbende italesættes og forhandles på temamøder, således at nytilkomne bliver indviet i arbejdsstedets bærende kultur.

Normer og regler kan nedskrives f.eks. i medarbejderhåndbog, således at det eksplicit fremgår, hvad der forventes i kulturen og af den enkelte medarbejder.

Det er vigtigt, at alle påtager sig et ansvar.

Fuldstændig afgørende for kulturen er, at alle opfører sig med respekt for andre. Det indebærer, at der skabes en mangfoldig kultur, hvor der er plads til respekt og opmærksomhed på hinandens grænser, der kan være meget forskellige. Vi skal skabe en kultur, hvor man har pligt til at sige fra, når grænser overskrides, og pligt til at reagere når man oplever, at en adfærd ikke er ok. Det gælder både, når man selv udsættes for uønsket adfærd og når man ser, at andre udsættes for denne.

Samtidig skal vi have fokus på at udvikle en indlevelsessevne, så adfærd rettes ind, efter hvad der værdsættes som god skik mellem kollegaerne på arbejdspladsen. Selv om man aldrig har overskredet nogens grænser, vil en stigende opmærksomhed alt andet lige betyde en udvidet empatisk horisont.

At sige fra og være indlevende kræver en åben kultur, hvor kulturen italesættes løbende, og hvor man tør tale om det, som man oplever. Forsvarsministeriets ledere går forrest som rollemodeller, og unge nytilkomne lærer kulturen at kende via lokale mentorer og forebyggende arbejde.

6. Gode råd

5.1. Gode råd til den krænkede

Kønskrænkende adfærd er altid forkert uafhængigt af hvem, der bliver udsat for den og hvem der udfører den. Det er det enkelte tjenestested, der skaber rammerne for, hvordan der på tjenestestedet kan tages hånd om kønskrænkende adfærd.

Det er vigtigt, at du er opmærksom på, at det er et problem, som alle bør tage alvorligt og at du holder fast på følgende:

- **SIG FRA**

Sig klart og tydeligt, at du ikke vil finde dig i den seksuelle opmærksomhed. Det kan begynde i det små og eskalere. Hvornår siger man så fra? Så snart du føler dig krænket, bør du sige fra. Chikane er ulovligt, og du har ret til at sige fra, uanset hvem der chikanerer dig.

Sig fra på en måde, så dine signaler ikke kan misforstås, ellers ved krænkeren måske ikke, at adfærden er uønsket. Hvis det er muligt, så protester åbent og mundtligt, og gør det så hurtigt efter krænkelsen som muligt.

Når du selv har oplevet adfærden som krænkende, så hold fast, selv om krænkeren måske mener, det var harmløs sjov.

Hold dine relationer til krænkeren på et professionelt plan. Undgå venskabelig snak med ham/hende. Undgå at tale om privatliv med krænkeren.

- **TAL OM DET**

Lad være med at skjule, at du bliver krænket, tal med familie og venner. Lad være med at tro, at det er din skyld.

Opfat krænkelserne som et arbejdsmiljøproblem – ikke som dit personlige ansvar.

Nogen gange kan man have en følelse af, at hvis man lader være med at fortælle nogen om en hændelse, så går ubehaget over. Vær opmærksom på, at dette ikke mindsker hændelsernes skadelige virkninger. Det er vigtigt at undgå at føle sig isoleret, og det modvirker selvbebrejdelser at fortælle om krænkelserne, som mange plages af, når de har været udsat for negative hændelser.

- **SØG HJÆLP OG STØTTE**

Det er vigtigt at du søger støtte. Du skal ikke stå alene med problemet:

- Du kan kontakte dine kollegaer, hvilket giver mulighed for at finde ud af, om andre har oplevet det samme.
- Du kan kontakte en rådgiver (OPRK), der har tavshedspligt og er upartisk. Han/hun vil lytte til dig og hjælpe dig til, at du som person forstår, hvad der er sket og anerkender dine oplevelser. Rådgiveren vil desuden hjælpe med at sætte en proces i gang, som kan stoppe den krænkende adfærd.
- Du kan altid henvende dig til din chef. Ved grovere former for kønskrænkende adfærd er det vigtigt, at det kommer til chefens kendskab – han/hun vurderer situationens alvor med henblik på at stoppe og evt. sanktionere hændelsen. I visse grove tilfælde vil chefen involvere FAUK.
- Såfremt det er din nærmeste overordnede eller chef, der krænker, så er det vigtigt at gå til chefniveauet over eller til en tillidsrepræsentant eller OPRK-rådgiver.
- I tilfælde af seksuel tvang er det vigtigt at søge lægelig hjælp.
- Søg også hjælp til anmeldelse hos nærmeste chef eller OPRK rådgiver.

5.2 Gode Råd til den der beskyldes for kønskrænkende adfærd

Anklager om sexchikane kan have alvorlige konsekvenser for den, der anklages, uanset om der er hold i klagan. At blive beskyldt for at have handlet kønskrænkende er alvorligt både psykisk og i forhold til arbejdslivet.

Det er ikke altid således, at den, der har handlet krænkende, har haft til hensigt at krænke en anden, og det kan være belastende at blive beskyldt for kønskrænkende adfærd, når man ikke er opmærksom på den indvirkning, ens adfærd har fået.

I visse tilfælde viser det sig, at der ikke har været tale om kønskrænkende adfærd. Og her kan man også komme ud for, at det er vanskeligt at vende tilbage til dagligdagen og kollegerne, fx fordi man føler, at man stadig er under mistanke. I sådan en situation kan det være nødvendigt at inddrage ledelsen og få talt om, hvordan sagen kan blive afsluttet, således at man kan komme videre.

Hvis beskyldningerne viser sig at være begrundede, må der træffes en række foranstaltninger, alt efter hvor grov den kønskrænkende adfærd har været. I nogle tilfælde er det tilstrækkeligt, at de involverede parter taler om den uacceptable adfærd og drøfter, hvordan adfærden kan ændres i fremtiden. I andre tilfælde kan der blive tale om, at man idømmes en straf, og/eller at hændelsen får ansættelsesretlige konsekvenser. I disse situationer kan det være godt at få talt med en neutral person, der kan se på konsekvenserne af at skulle leve med at være blevet straffet eller dømt for hændelsen. Her tænkes på ens egen samvittighed, men også omgivelsernes reaktion. Den anklagede bør søge rådgivning hos sin fagforening, hvis der indledes en sag på baggrund af påstået kønskrænkende adfærd.

Uanset hvad der har givet anledning til en beskyldning om kønskrænkende adfærd, er der en række ting, den anklagede skal være opmærksom på:

- Den anklagede bør søge at få kendskab til klagens indhold. Nogle gange går det af sig selv, fordi der er indgivet en formel klage, men andre gange har den anklagede måske ad omveje fået kendskab til, at han beskyldes for kønskrænkende adfærd, uden at der er rejst en formel klage. I det tilfælde bør den anklagede undersøge, hvem der har klaget, og hvad beskyldningen går ud på. Det er ikke en god ide at konfrontere den, der har klaget, uden at der er en tredje part til stede - og det bør være en person, som kan sikre mod, at en konflikt bliver optrappet.

Hvor der ikke er rejst en formel klage, er det en god ide at tage en samtale med nærmeste chef. Det er chefens ansvar, at der er et godt arbejdsmiljø, og at der gribes ind over for rygter og beskyldninger. Konfliktmægling med en neutral mægler kan være en måde at få talt sammen med den krænkede om det skete.

Indledes der en strafferetlig sag efter militær straffelov, kan den anklagede kontakte FAUK og få oplysninger om sine rettigheder, og om hvad der sker med klagen.

- Det er vigtigt, at den anklagede finder en person, som vedkommende har tillid til, og som man kan tale fortroligt med. Samme person kan eventuelt være bisidder ved samtaler, hvor beskyldningen skal drøftes. Det kan fx være en rådgiver (OPRK), en arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant.

5.3. Gode Råd til chefen

Hvis krænkende adfærd er et aktuelt problem på arbejdspladsen, er der en række ledelsesmæssige initiativer, som kan stoppe adfærden og forebygge, at det sker igen:

- Tag det altid alvorligt, hvis en ansat oplever sig udsat for seksuel chikane.

- Udvis diskretion både over for de krænkede og de formodede udøvere af seksuel chikane.
- Foretag en upartisk undersøgelse. Få parterne - herunder eventuelle vidner - til at beskrive det faktiske hændelsesforløb.
- Gør det klart, at krænkende adfærd er en uacceptabel adfærd. Er der tale uønsket seksuel opmærksomhed i form af nonverbal, verbal eller fysisk berøring rettet mod den enkelte eller et kollektivt fænomen? Eller er der tale om uønsket seksuel tvang? Det er vigtigt at tage afsæt i typen af krænkelser.
- Søg enkle og praktiske løsninger. Det afgørende er ikke at få hævn eller udnævne syndebukke. Sager om krænkende adfærd bør derfor mødes med en ikke-straffende holdning, så der ikke skabes nye ofre.
Det er dog nødvendigt at møde krænkerne med klare sanktioner, hvis den krænkende adfærd er grov eller problemerne fortsætter. Her kontaktes FPS-JURA eller auditørerne. I civile sager kontaktes politiet.
- Sørg for rehabilitering af den/de krænkede. Det er vigtigt, at ofrene har nogen, der kan lytte. Disse støttesamtaler må gennemføres af kompetente personer. OPRK kan støtte såvel den der er krænket, som den der er anklaget for at krænke.
- Tag også hånd om de(n) krænkede, selv om der ikke er nogen udøver af seksuel chikane. Nogle mennesker kan føle sig systematisk udsat for andres krænkende handlinger over lang tid, uden at der nødvendigvis er nogen, som med viden og vilje er ude på at plage vedkommende.
- Tag hånd om medarbejdere, som anklages for at udøve seksuel chikane. De skal leve med konsekvenserne af anklagerne.
- Gør det til et fælles problem i teamet, at der forekommer seksuel chikane, men undlad at bringe den konkrete sag i fokus, da det kan stigmatisere de implicerede parter yderligere. Det er heller ikke tilladt at dele informationer om konkrete sager med øvrige medarbejdere, som ikke er part i sagen.
- Lav en plan med mulighed for opfølgning (her vigtigt med paragraf 13-notater, så gentagelser evt. kan få mere tyngde i en evt. sanktionering).

5.3.1. Arbejdspladsvurdering (APV)

Såfremt det fremgår af APV, at der er ansatte, der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, har chefen pligt til at undersøge problemet nærmere. Arbejds miljøorganisationen (AMO) kan bidrage med støtte og sikre, at der handles på sagen fx ved supplerende undersøgelser eller ved at rekvirere hjælp fra FCA eller OPRK. AMO kan fx aftale med en lokal rådgiver, at han/hun taler med alle i gruppen om problemstillingen under tavshedspligt. AMO kan bidrage til, at der efterfølgende laves en obligatorisk handleplan.

Det er ikke usædvanligt, at ingen står frem og fortæller at hun/han har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, idet mange vil opfatte dette som grænseoverskridende, yderligere stigmatiserende eller ikke-karrierefremmende.

Chefen kan kontakte AMO eller en rådgiver fra OPRK. AMO eller rådgiveren kan initiere, at der tales mere generelt i teamet om den daglige omgangstone og bidrage til, at det bliver legitimt at sige fra og selvfølgelig at indleve sig og forstå oplevelser af at være krænket:

- Hjælpe gruppen til at formulere fælles normer og værdier for, hvordan gruppens medlemmer taler sammen og opfører sig overfor hinanden på arbejdspladsen. Og hjælp til at drøfte og blive enige om, hvilken opførsel gruppens medlemmer ikke tolerer.
- Gøre klart hvor man kan søge støtte lokalt, når man har været udsat for seksuel chikane. Der skal være andre muligheder end at henvende sig til nærmeste leder, fordi nærmeste leder kan være den, der chikanerer,

- Støtte gruppen i at formulere klare krav og forventninger til alle medarbejderes ansvarsområder og arbejdsopgaver. Forventningsafstemning og klare retningslinjer sikrer et generelt bedre arbejdsmiljø.
- Sikre brede drøftelser om sexchikane og forebyggende initiativer i det lokale samarbejdsudvalg (SU) og i regi af AMO.

5.4. Råd til kollegaerne

Lige som der for den krænkede kan være barrierer for at gøre noget ved problemerne, kan der også hos kolleger være en række barrierer over for at gribe ind. Man kan være bekymret for selv at blive genstand for uønsket opmærksomhed og derfor forsøge at holde sig neutral i en given situation. Ligeledes vil der ofte være en tilbøjelighed til at føle et mindre personligt ansvar for at gøre noget i en situation, hvor der er andre, der lige så godt kunne gøre noget. Det er ikke desto mindre vigtigt, at kollegaerne tager det alvorligt, når de hører om kønskrænkende adfærd. Det kan være svært for den krænkede selv at tage initiativ til at få hjælp.

• GRIB IND

Alle har et ansvar for at gribe ind, hvis de er vidne til krænkende adfærd. Hvis du oplever, at det er vanskeligt for dig at gribe ind, kan du bede din leder om at gribe ind. Det er et ledelsesansvar at stoppe kønskrænkende adfærd.

• LYT

Hvis en kollega henvender sig til dig om kønskrænkende adfærd, så lyt. Husk at det er svært for vedkommende at sige, hvad det drejer sig om, og at den mindste anklage, ironi eller negative reaktion kan få ham eller hende til at standse sin fortælling.

- Sørg for ikke at bagatellisere problemet ved at fortælle lignende historier eller ved blot at sige: "Ja, han er også en idiot, og bare man kunne vappe ham en!".
- Find ud af, hvad den krænkede synes, der skal ske. Skal ledelsen gå ind i sagen? Sig til ham/hende, at du vil hjælpe, og undersøg sammen, hvad der konkret kan ske.
- Sørg for at den krænkede ikke bliver isoleret eller trækker sig tilbage fra kolleger.
- Spørg til netværk, der kan støtte personen, som har været udsat for kønskrænkende adfærd.

• HENVIS TIL HJÆLP

Du kan også henvise til hjælp udefra. Kontakt OPRK.

5.5 Gode råd til arbejdspladsen

Arbejdspladsen kan med fordel arbejde aktivt med at skabe et professionelt arbejdsmiljø, hvor man er opmærksom på at respektere køn og seksuelle observanser som ligeværdige i opgaveløsningen, og hvor det er legitimt at sige fra, når ens grænser er overskredet og selvfølgelig at prøve at forstå disse grænser og respektere dem.

Det er chefens og AMOs opgave at finde ud af hvordan spørgsmål om sexchikane skal håndteres på den enkelte arbejdsplads. Sammen kan de arbejde forebyggende fx med foredrag og materialer fra Branchearbejdsmiljøudvalget (BAU) (videoklip og refleksionsspørgsmål), der tjener til bevidstgørelse af, hvornår en adfærd for de fleste kan opfattes som uønsket seksuel opmærksomhed, og hvornår en adfærd er en del af det at være gode og nære kollegaer. Det vigtige er, at man lærer at skelne i hverdagen uden at omgangsformen bliver kunstig.

Den lokale myndighed eller organisation kan lave leveregler for omgangstone og adfærd, der er i overensstemmelse med det miljø, man ønsker at opretholde og udvikle.

Efter inspiration fra Garderhusarregimentet (GHR) kan følgende tjene som kodeks for god opførsel:

1. Optræd værdigt og undlad brug af seksuelt og anstødeligt sprog.
2. Udstil aldrig en ansat overfor kollegaer, hvad enten det er ved direkte nedsættende tale, heller ikke i den pågældendes fravær.
3. Brug aldrig nedsættende tiltaleformer.
4. Vær dit ansvar som kollega eller leder bevidst og stop krænkende adfærd eller optræk dertil, når du møder det.
5. Undlad truende adfærd.
6. Tillad ikke sange med seksuelle eller nedgørende undertoner eller ord. Tillad ikke øvelser, hvor der anvendes fingerede seksuelle bevægelser.
7. Anvend aldrig kollektiv straf, hvor ubetydelig den end måtte forekomme at være.
8. I de operative enheder: På militære øvelser, uddannelse eller lignende, hvor det er påkrævet, at der sker en hel eller delvis afklædning af soldaten, skal det ske diskret.

Endelig kan den enkelte arbejdsplads med fordel beskrive, hvordan man konkret vil håndtere uønskede hændelser, når de opstår. Det kunne samskrives i en lokal politik.

7. Yderligere information

- Det Nationale forskningscenter for arbejdsmiljø: Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred i Danmark 2014. Notat (Internet-version)
- FAUK (2007) Revideret vejledning vedr. afgrænsningen mellem L530/2005, militær straffelov og L 532/2005, militær disciplinarlov (straf eller disciplinarforfølgning?)
- Hogh et al. (2016): Unwanted sexual attention at Work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study. BMC Public Health. Internetversion.
- Karin Sten Madsen: Hvor ku' du gøre det? Konfliktmægling ved seksuelle overgreb. 2005.
- Hanne Andersson & Karin Sten Madsen: Møder mellem offer og krænker. Frydenlund 2016.
- Lars Svenning Andersen m. fl. (2016): Funktionærret. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 5. udgave.
- Nina Kuhlmann Pedersen(2011): Sexchikane på arbejdspladsen. Kandidatafhandling på juridisk fakultet. Internettet.
- Politiet: Tine Søberg(2017): Om offerreaktioner ifm. seksuelle overgreb & - Og andre interessante perspektiver på en omdiskuteret forbrydelse

Lovgivningsstof

- Lovbekendtgørelse nr. 885 af 20. september 2005 om erstatningsansvar
- LBK 734 af 28/06/2006 og 08/03/2011Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
- Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd, lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007, paragraf 2a, stk. 2 og 3.
- Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 med senere ændringer

Materialer

- Arbejdsmiljørådet: 10 Anbefalinger om forebyggelse af seksuel chikane. Folder på nettet.
- BAR- materiale: GRIB IND om mobning og konflikter. Til brug til workshops mv.
- BAU-materialer: Ikke udkommet feb 2018, men er på trapperne

Bilag 1: Hvad gør rådgiveren/kollegastøtteren i sager med sexchikane?

Vi skelner mellem 3 forskellige former for chikane, hvor 'uønsket seksuel opmærksomhed' er den mest almindeligt forekommende¹⁴ i Forsvarsministeriet, målt på antal kendte sager:

1. Chikane på grund af køn:

Et miljø, der nedværdiger og krænker på grund af køn. Bevidst forskelsbehandling på grund af køn:

- Udeholdelse fra særlige opgaver eller det sociale fællesskab.
- Bemærkninger, der nedgør det ene køn eller forskelsbehandler på grund af køn.

2. Uønsket seksuel opmærksomhed:

- Personrettet og kollektivt: e-mails, mobiltelefoner mv. lummer omgangstone, billeder mv. på arbejdspladsen, sociale netværk med pornografisk indhold
- Bliver forsøgt aet, kærtignet eller kysset mod ens vilje

3. Seksuel tvang: Forsøg på at tvinge én til seksuel omgang

- Trusler og bestikkelse for at opnå sex mod belønninger af arbejdsmæssig art
- Bliver behandlet dårligt, fordi man nægter at have sex

Der kan være tale om meget forskellige hændelser af verbal og/eller fysisk karakter: Fra en enkeltstående uønsket seksuel opmærksomhed til gentagne hændelser med et uønsket seksuelt indhold, stalking. Egentlig seksuel tvang er sjældent forekommende.

Henvendelsen til rådgiveren kan komme fra den krænkede, fra den der anklages for at krænke, fra en chef eller en kollega.

Det er helt afgørende, at rådgiveren uanset egne værdier og moral undlader at være fordømmende – og overlader afgørelser og domme til chef/jura eller auditorer/politi. Rådgiverens opgave er alene at forholde sig til, at der (blandt Forsvarsministeriets ansatte) er et menneske, der oplever sig krænket og et andet menneske, der er beskyldt for at krænke.

Er en krænkelse kendt blandt flere kollegaer, kan gruppedynamikken i kollegagruppen også spille ind.

De implicerede parter kan have meget forskellig interesse i en samtale med en rådgiver og meget forskellig interesse i, hvad den pågældende vil bruge rådgiveren til:

- Den krænkede kan fx have brug for en fortrolig samtale, typisk om 'uønsket seksuel opmærksomhed', hvor en eller flere hændelser har fundet sted over tid. Det kan tillige være om en enkeltstående hændelse af grov sexchikane.

¹⁴ Hogh et al. (2016): Unwanted sexual attention at Work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study. BMC Public Health. I artiklen skelnes mellem chikane på grund af køn (gender harassment) uønsket seksuel opmærksomhed (unwanted sexual attention) og seksuel tvang (sexual coercion). Denne tredeling bruges i dag af bl.a. NFA.

Se fx også: Ligebehandlingsloven, der skelner mellem 1. chikane på grund af køn og 2. sexchikane:

Om 1. chikane: 'Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima'. (§ 1, stk. 5)

Om 2. sexchikane generelt: 'Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima' (§1 stk.6).

- Den, der er beskyldt for at krænke, kan være forvirret over en hændelse eller over at være blevet beskyldt for at krænke og måske opleve sig helt uskyldig. Men han kan også have dårlig samvittighed over handlinger, han har begået og have brug for at tale om det.
- Chefen kan have interesse i øjeblikkeligt at få krænkelserne standset og tale om, hvordan man skal håndtere den, der er under beskyldning.
- Kollegaen kan have interesse i at beskytte den krænkede, eller/og interesse i at stoppe krænkeren.

For alle typer af hændelser gælder det, at der er tale om brud på en relation, det være sig en venskabsrelation, en kollegial relation, en relation mellem arbejdsgiver og arbejdsmodtager, hvor sidstnævnte kan dreje sig om et alvorligt magtmisbrug. Det er her vigtigt at huske på, at parterne sandsynligvis kommer til at omgås igen, på arbejdspladsen, som overordnet/underordnet i det professionelle virke eller i vennekredsen.

Uanset hvem der henvender sig, er det vigtigt for rådgiveren at forstå, at denne type sager hurtigt kan skabe følelsesmæssige stærke reaktioner og meninger ikke kun hos de direkte implicerede parter, men også blandt andre på tjenestestedet. Det er vigtigt at handle, men ikke at handle overilet. Afhængig af den konkrete henvendelse vurderer rådgiveren, hvordan situationen skal gribes an. Det kan fra starten være vigtigt at overveje, hvorvidt der i den givne situation skal involveres flere rådgivere. Er det en fordel, at en rådgiver støtter den krænkede, og en anden rådgiver støtter den, der anklages for at krænke, mens en tredje rådgiver holder sig parat til en evt. mægling mellem parterne? Eller er det en fordel at én og samme rådgiver varetager hele opgaven fra start til slut?

Rådgiveren undersøger hændelsen:

Kommer henvendelsen til rådgiveren fra andre end de direkte implicerede parter, er det vigtigt, at rådgiveren får formidlet til parterne, at han/hun er parat til at gå ind i sagen og støtte parterne, og at de hver især meget gerne selv må henvende sig til rådgiveren.

Samtale med den krænkede part

Rådgiveren støtter den krænkede i at fortælle sin historie, og hjælper til at skabe sammenhæng i oplevelsen. Den krænkede har typisk brug for at føle sig mødt, få luft for sine følelser, at fortælle om konsekvenser af krænkelserne, og tale om hvad hun ønsker, der skal ske. Rådgiveren skal være forberedt på, at mange kvinder kan være i tvivl om, hvorvidt de ønsker at anmelde hændelsen. Det er derfor vigtigt at få talt om, hvad den krænkede ønsker eller har brug for i situationen, ligesom det er vigtigt at drøfte, hvordan krænkelserne effektivt kan stoppes.

En anden opmærksomhed er på den krænkedes eventuelle hævnmotiv. Dette kan ligeledes med fordel drøftes. Hvad kan 'straffen' være, og hvad vil en straf i givet fald indebære for såvel den krænkede som den, der anklages for at krænke? Rådgiveren kan her være opmærksom på, at et første ønske om hævn ofte er at få den pågældende fyret - måske også for at beskytte sig selv, mens ønsket om hævn efterhånden som dialogen bliver mere dybtgående ofte ændrer sig til at blive et ønske om, at krænkeren forstår hvilke konsekvenser, krænkelserne har for den krænkede. Det handler typisk om at have påført den krænkede ydmygelse, smerte lidelser osv. Og det handler om, at han skal tage ansvar for sine handlinger.

Sammen med den krænkede vurderes, hvad der kan gøres i situationen og hvad næste skridt skal være. Rådgiveren er her opmærksom på, at der tillige kan være juridiske vurderinger, som skal italesættes.

Rådgiveren kan med fordel også være opmærksom på egen reaktion, idet rådgiveren selv kan være opsat på at retfærdigheden skal ske fyldest. Det er imidlertid vigtigt at rådgiveren er opmærksom på – netop – den krænkedes ønsker.

Samtale med den krænkende part

Den, der er beskyldt for at krænke, kan ligeledes have brug for en fortrolig samtale. Vedkommende kan måske/måske ikke genkende den eller de hændelser, der er årsag til, at der er blevet rettet beskyldninger mod ham, og han vil uanset sin egen oplevelse af hændelserne kunne opleve det som ubehageligt og usikkert at være blevet afsløret eller at blive mistænkeliggjort.

Det er rådgiverens rolle at lytte til vedkommendes oplevelse af det, der er hændt og hans tanker om den aktuelle situation med dens mulige implikationer og konsekvenser.

Er den, der er beskyldt for at krænke klar over, hvad der opleves som krænkende, er der tale om misforstået opmærksomhed, uopmærksom overskridelse af den krænkedes grænser, en særlig lokal jargon med lumre og pubertære udtryk eller et særligt værdisæt, fx om egen maskulinitet over for det modsatte køn? Eller er der tale om, at den pågældende ikke har været i stand til at styre egne følelser og drifter, hvilket er gået ud over den krænkede?

Er det vigtigt med en regulær efterforskning?

Tilbud om kontakt til den lokale ledelse

Såvel den krænkede som den, der anklages for at krænke kan sammen med rådgivere(n) overveje, hvad det er vigtigt at informere ledelsen om. Rådgiveren må på baggrund af de indledende samtaler vurdere, hvad kan han/hun anbefale chef/leder at iværksætte i det videre forløb.

Ved hændelser af mindre grov karakter:

- Rådgiveren anbefaler chef/leder at iværksætte en uvildig undersøgelse, hvor såvel den der oplever sig krænket som den, der er beskyldt for at krænke, får mulighed for udtale sig.
- Rådgiveren anbefaler, at begge parter får uvildige rådgivere eller tillidsrepræsentanter at tale med i fortrolighed.
- Rådgiveren anbefaler en mægling, hvor parterne mødes face to face og får talt hændelserne og deres konsekvenser igennem sammen med en udenforstående tredje part.

Ved hændelser af grov karakter:

- Rådgiveren anbefaler, at chef/leder kontakter FAUK, når det drejer sig om militært ansatte. Når det drejer sig om civil ansatte, støtter chefen den krænkede i at anmelde krænkelserne til politiet. Der bør samtidig tages kontakt til FPS-JURA.

Ved hændelser af mindre grov karakter: Mægling og konflikthåndtering

Rådgiveren kan anbefale et face-to-face møde i form af en mægling mellem parterne, hvis begge parter er interesserede og parate. Det skal understreges over for parterne, at mægling er frivillig. Mæglingen faciliteres af en neutral og upartisk rådgiver eller en anden person, som begge parter har tillid til.

Et mæglingssmøde giver begge parter mulighed for at komme til orde. Den krænkede part kan udtrykke, hvad hun (han) ikke kunne sige, da krænkelserne fandt sted, eller gentage hvad der ikke blev hørt og forstået i situationen. Den krænkende part kan på sin side fortælle, hvordan han (hun) oplevede situationen og påtage sig ansvar for sine handlinger.

Begge parter kan være følelsesmæssig berørte ved at skulle mødes ansigt til ansigt.

Rådgiveren kan med fordel overveje, at hver af parterne får spørgsmål fra den anden part forud for mødet, så der er god mulighed for, at såvel spørgsmål som svar er forberedte og gennemtænkte forud for mødet.

Derfor kan det være vigtigt ved separate møder forud for mæglingsmødet at forberede parterne på, hvad de gerne vil sige til hinanden, hvad de gerne vil høre og tale med dem om, hvilke ønsker og behov de har i forhold til det professionelle fremtidige samarbejde.

Ofte vil den krænkede søge at opnå en forståelse af, hvordan den situation, hvor hun blev krænket, kunne opstå og fortælle om både oplevelsen og konsekvenserne af at være blevet krænket. Mange vil ønske at få en undskyldning og/eller en garanti for, at hændelsen ikke sker igen. Det er ad den vej, at en relation kan genoprettes.

Den, der er anklaget for at krænke, har brug for at fortælle sin oplevelse af hændelsen. Han kan have opfattet situationen ganske anderledes end den krænkede, og rådgiveren bør være opmærksom på, at det kan være voldsomt at få at vide, at man har været seksuelt grænseoverskridende. Hans identitet vil typisk komme i spil som værende moralsk anfægtelig og konsekvenserne kan være, at han bliver udstillet på arbejdspladsen, hvilke formentlig opleves som ganske ydmygende.

Mæglingsmødet kan og vil forhåbentlig ende med en fælles løsning på, hvordan parterne fremadrettet vil omgås hinanden i Forsvarsministeriet og evt. i vennekredsen. Det kan være vigtigt at melde denne løsning ud til de interessenter, der kender til sagen.

I nogle situationer er det chefen, der gennemfører en struktureret samtale mellem parterne. En chef kan ikke lave neutral, upartisk mægling. I stedet kan han/hun bestræbe sig på at understøtte en proces, hvor parterne forsøger at få talt ud om det hændte og sammen finde løsninger. Chefen kan til enhver tid benytte sig af sin ledelsesret. Chefen kan tillige overlade det til FPS/Jura at behandle sagen ansættelsesretligt.

Sanktion efter militær disciplinarlov

Nogle mindre graverende kønskrænkende hændelser er af en karakter, hvor chef/leder kan tildele den militært ansatte krænker et disciplinarmiddel, hvad der er uden for rådgiverens ansvar.

Ved hændelser af grov karakter: FAUK og politi

I grove sager overgår sagerne hurtigt til FAUK til yderligere undersøgelser og afhøringer med henblik på at undersøge, om der er foregået noget strafbart i forhold til den militære straffelov. Når der er tale om civil ansatte, der oplever sig alvorligt krænket, og den pågældende vil anmelde krænkelserne, skal denne anmeldelse til politiet.