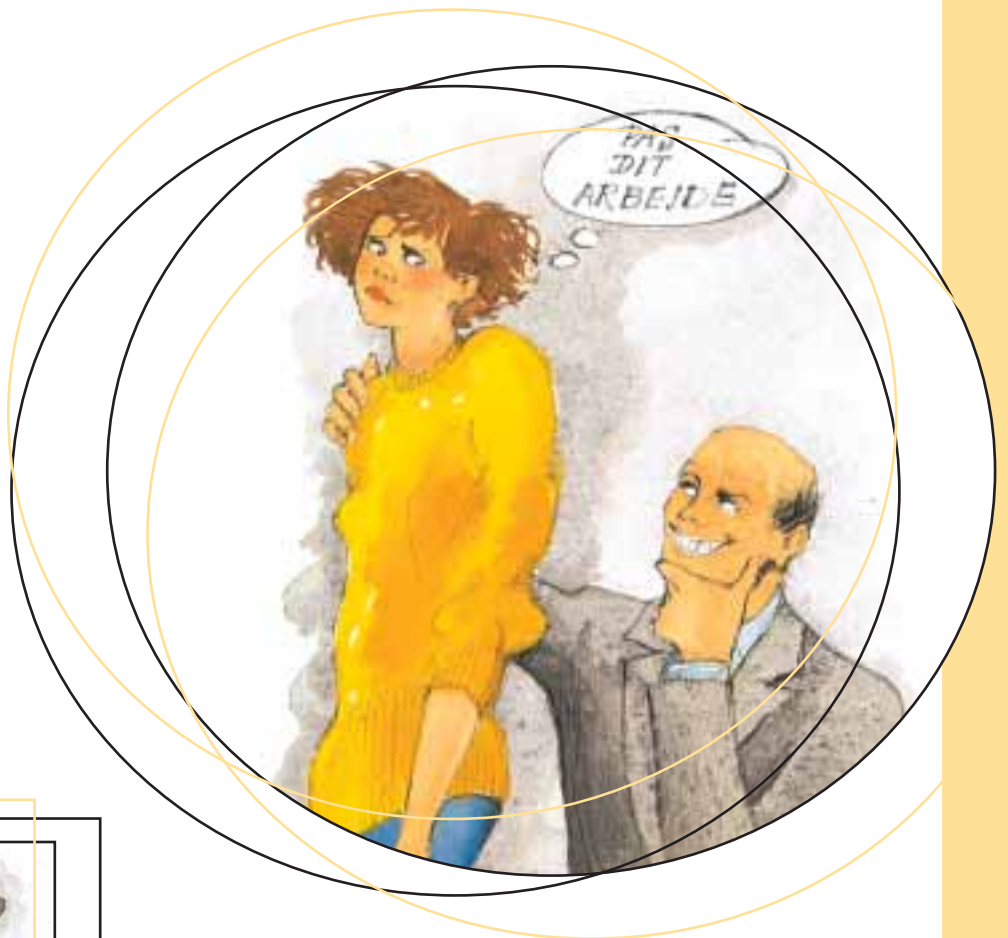


Vi finder os ikke i sexchikane



-en håndbog for tillidsrepræsentanter og ansatte i afdelingerne

Indhold

	Side
Der er forskel på flirt og chikane	3
Tre fortællinger fra det virkelige liv	4
Sexchikane sker i alle job	8
Mændene er normale	9
Den lille forskel	9
Kvinder siger faktisk fra	10
Sexchikane er psykisk terror	12
Sådan tackler du sexchikane	13
Aftaler på arbejdspladsen	15
Hvad siger loven	16
Her får du mere at vide	18
Litteratur	18
Bilag 1.....	19

Redaktion:

Journalist Dorte Schmidt, Sekretariatsleder Vibeke Abel og Miljøkonsulent Svend-Erik Hermansen.

Håndbogen er udarbejdet på grundlag af tekst forfattet af Lektor, Cand.psych. Libby Tata Arcel.

Illustrationer: Gurli Reichenback

Grafik og tryk: DataGraf Auning AS Tlf.nr.8795 5555

Lagernummer: 4413050006

ISBN-nr.: 87-89049-37-3

Tak til Jytte Rasmussen, Marianne Spandet Jacobsen, Astrid Albæk, Lissi Christophersen, Aage Jacob Jensen, Kirsten Precht, Lone Larsen og Linda Pflug for gennemlæsning af manuskriptet

HK's Ligestillingsudvalg, 1992 Genoptryk/ajourført januar 1999

Der er forskel på flirt og chikane

Skønt sexchikane beviseligt er et alvorligt arbejdsmiljøproblem, er det også et emne, hvor myter og fordomme blomstrer i fuldt flor. Hvorfor skal det hele være så kedeligt, og kan kvinderne ikke bare selv sige fra, lyder et par af de mest typiske indvendinger, når talen er om sexchikane.

Derfor skal det slås fast med syvommersøm fra starten: HK er ikke modstander af flirt og erotik i luften på arbejdspladserne. Tværtimod. Men sexchikane er magtmisbrug og derfor også noget helt andet, som der bestemt ikke skal være plads til.

Samtidig viser alle erfaringer og undersøgelser entydigt, at kvinderne altid siger fra. Problemet er, at visse mænd ikke vil forstå det, når kvinder siger nej.

Da sexchikane i høj grad er en hæmsko for et godt arbejdsmiljø, er det glædeligt, at der i de seneste år er sket fremskridt. Fra EU er der vedtaget flere væsentlige initiativer for at bekæmpe sexchikane, og i tillæg om ligestilling til Samarbejdsaftalerne både på det private og statslige område er der også taget højde for problemer med sexchikane. Samtidig har domme om sexchikane fastslået, at det er arbejdsgivernes pligt at sikre, at ingen ansatte chikaneres.

Men der er lang vej endnu. Emnet er stadig fyldt med tabuer, og mange kvinder vælger stadig at lide i stilhed. Derfor skal samarbejdsudvalg, tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og ansatte i HK's afdelinger være opmærksomme, når de behandler sager om kvinder, der

bliver fyret eller selv siger op. Årsagen kan være sexchikane, selv om medlemmet i første omgang siger noget andet.

Sexchikane er kort sagt et fagligt problem, der har betydning for både arbejdsmiljø og ligestilling, og derfor skal emnet behandles seriøst.

I denne håndbog vil især samarbejdsudvalg, tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdere i HK's afdelinger finde en række konkrete anvisninger på, hvordan sager om sexchikane tackles bedst.



Venlig hilsen
Liselotte Knudsen



Tre fortællinger fra det virkelige liv

Hvorfor finder kvinder sig i sexchikane? Hvorfor siger de ikke fra? Og er det ikke kun specielt svage, usikre og selvudslettende kvindetyper, som får den slags problemer?

Sådan spørger mange automatisk, når talen er om sexchikane. Sandheden er, at kvinder faktisk altid siger nej, men at den chikanerende mand ofte er fløjtende ligeglad. Sandheden er også, at kvinder gør, hvad der står i deres magt for at sætte en stopper for chikanen, men fordi de kun sjældent kan vente hjælp fra omgivelserne, kan det ofte kun lade sig gøre, hvis de dropper deres arbejde. Og sandheden er, at det er alle typer af kvinder, der rammes af sexchikane. Men særlige grupper er specielt udsatte. Det drejer sig fx om unge kvinder med en kort anciennitet, enlige kvinder og indvandrerkvinder.

At det forholder sig sådan, er psykolog Libby Tata Arcel's interview-undersøgelse med kvinder, der har været udsat for sexchikane, en glimrende illustration af. Her fortæller tre af de interviewede kvinder anonymt om deres frustrerende oplevelser med chikanerende mænd. (De tre fortællinger er uddrag fra Libby Tata Arcel's bog, Seksuel Chikane, 1992.)

De tre kvinder

Mette er 22 år og elev i et lille salgsfirma, hvor chefen kort efter hendes ansættelse begynder at forlange kys og tage hende på lår og barm på trods af, at han ikke kan være i tvivl om, at hun ikke vil. Da hun har været arbejdsløs i et halvt år, tøver hun med at sige op, men kan til sidst

ikke klare presset og springer fra et halvt år efter ansættelsen. Hun fører retssag og vinder. Ejeren går konkurs.

Helen er 30 år og ansat på kontoret i en mellemstor virksomhed. Hun er fysisk afsondret fra sine kolleger og arbejder for den mest chikanerende mand i virksomheden.

Chikanen står på i to år, før hun forlader arbejdspladsen. Hun får tilkendt erstatning, og chikanøren afskediges. Hun arbejder nu som ufaglært i et supermarked, fordi hun lider af angst for kontorarbejde.

Kate er 55 år og ansat gennem 35 år på kontoret i en stor virksomhed. Hun bliver gennem fem år presset til at høre på sin chefs beskrivelser af pornobilleder på hans kontor. Hun finder sig i det af frygt for forflyttelse. Da hun siger stop, bliver hun forflyttet til et mindre kvalificeret arbejde i et andet kontor. Hun klager til sin fagforening og bliver overflyttet til en anden afdeling efter eget valg.

Søde i starten

I begyndelsen er manden sød og flink. Kvinderne får masser af opmærksomhed og spændende opgaver, og de føler sig værdsatte.

Mette: I de første 14 dage sad jeg meget ved siden af ham og skulle se, hvordan han gjorde tingene. Da var han sådan set meget flink.

Helen: Han spurgte, om jeg ikke var interesseret i at komme ned og være vikar hos ham. Det ville

jeg gerne, for så kunne jeg komme ned og lære noget nyt. I begyndelsen gjorde han alt for, at jeg skulle synes om at være der.

Kate: Det første års tid var han den søde og rare mand, der skulle have alting at vide. Han var jo ny, mens jeg havde været der i mange år.

De første antydninger

Men det varer ikke længe, før tonen umærkeligt bliver anderledes. Men kvinderne tænker ikke videre over det.



Mette: Han sagde en ting i ansættelsessamtalen, som jeg ikke hæftede mig ved. Han sad med et skema, som han krydsede af, og da han nåede til det punkt, hvor der stod køn, så skrev han ja. Jeg studsede lidt over det, men tænkte, at det vel bare var for sjov.

Helen: Han kunne komme og sige: »Hej Helen, du ser godt ud i dag«. Og når han kom om morgenen, sagde han: »Skal vi ikke have et godmorgenkram«. Jeg sagde altid: »Nej, det vil jeg ikke«, og skubbede ham væk. Så sagde han: »Ih, nå er det med den på«. Men han var til at stoppe. Jeg var ikke bange for ham.

Så bliver det alvor

Efterhånden begynder manden på de helt utilsørede seksuelle tilnærmelser.

Mette: Efter 14 dage begyndte han at tage på mig. Når jeg sad ved computeren, kunne han fin-

de på at køre sin hånd op og ned ad mine ben, og hvis jeg havde en løsthængende bluse på, så kunne han finde på at køre op under blusen. Så ville han kysse mig på nakken og munden. Det var meget ubehageligt. Man er sådan set i lidt af et dilemma, fordi man vil helst sige til ham, nu holder du simpelthen bare fingrene for dig selv. Men jeg var jo også bange for at blive fyret. Jeg vidste ikke rigtig, hvor meget jeg kunne tillade mig. Han kunne jo så nemt som ingenting fyre mig. Så jeg nøjedes med at vende mig væk fra ham eller rejse mig op og gå, når han begyndte på det. Jeg synes selv, at jeg gjorde det så voldsomt, at han ikke kunne undgå at opfatte det.

Helen: Da jeg så blev fastansat hos ham, blev det anderledes. Han blev ved med at hive ud i min bluse eller op i min kjole. »Nej, hvor er du smart i dag, du har ingen BH på, har du trusser på, må jeg godt prøve at mærke, kom nu herhen, så jeg kan prøve at mærke. Nu skal vi have et morgenkram«, kunne han sige, og jeg begyndte at svede og blive nervøs. Da jeg begyndte at gå i jogging tøj for at skjule mig, så kunne han hive mig ud til siden og sige: »Hvordan fanden er det du ser ud, du er altså på arbejde.« Jeg kunne give mange, mange flere eksempler. Jeg har altid bedt ham om at lade være. Jeg har aldrig på noget tidspunkt givet ham lov.

Kate: Det var en stor overraskelse. Jeg troede aldrig, sådan noget kunne forekomme. Den første gang han kom ind og sagde, at jeg skulle hjælpe ham, og

han stod med hånden i bukse-lommen og så på pornobilleder, gik jeg simpelthen ud, tog mit tøj på og gik hjem. Derefter gik der lang tid, hvor jeg bare skulle stå og se på det. Jeg har aldrig været ude for noget lignende. Jeg troede næsten, jeg så syner. Jeg troede slet ikke, den fine herre kunne gøre sådan.

Tvivlen

Kvinderne har forståeligt nok svært ved at ændre det positive billede af den flinke mand, de lærte at kende i starten. Men de begynder så småt at indse, at han aldrig har værdsat dem for deres egen skyld. Hverken som mennesker eller som medarbejdere. I stedet for at blive vrede på manden, vender kvinderne bebrejdelserne indad.

Mette: Jeg synes, at jeg gjorde det tydeligt for ham, at jeg ikke var interesseret. Men da det ikke hjalp, så tænkte jeg, at der måtte være noget galt med mig, siden han blev ved med at gøre det.

Helen: Der skete det med mig, at jeg følte mig endnu mindre. Det var rædsomt.

Kate: Jeg følte mig så dum. Det var jo mig, han udnyttede, og jeg følte, at når han ikke havde udnyttet andre, så var det mig, der var dum.

Terroren starter

Når det for alvor går op for chikanøren, at kvinden ikke vil give efter for presset, bliver han



ondskabsfuld og udsætter kvinden for regulær terror. Chikanen bliver så belastende for kvinden, at hun ikke længere kan holde det ud. Indtil nu har chikanøren stadig haft perioder af venlighed. I stedet går han over til udelukkende at bruge magt for at få hende til at give efter.

Helen: Han kunne stille sig på lur bag en dør. Når der så kom en af de andre piger for at give mig en besked, råbte han: »Det her er en arbejdsplads.« Han forlangte også, at jeg skulle arbejde, når alle de andre gik hjem. En dag sagde jeg grædende nej. »Er du ikke glad for dit job«, spurgte han så. Han kunne være en satan over for mig. Da han blev bange for, at jeg havde henvendt mig til fagforeningen, begyndte han også at kontrollere mine skuffer, tjekke hvornår jeg skulle på toilettet og holde øje med, om jeg snakkede med de andre.

Kate: Da han kunne mærke, at nu kunne jeg ikke mere, kom han oftere og oftere ind til mig, lænede sig over mit skrivebord, så mig ind i øjnene og sagde: »Husk, der er ingen, der vil tro dig.«

Ingen hjælper

Kvinderne har nu både psykiske og fysiske symptomer på stress. Samtidig bliver det lettere for dem at se chikanøren, som den person han er. Det betyder, at kvinderne nu klager deres nød til kolleger, venner, familie eller ægtefæller.

Men de får sjældent hjælp fra omgivelserne. Kollegerne ved ikke, hvordan situationen skal klares og er bange for selv at komme i klemme. Nogle prøver at trøste, men ingen foreslår løsninger, som kvinden kan bruge.

Kvinderne er samtidig bange for at blive mistænkt for, at de selv lægger op til chikanen. Den mindste mistro får dem til at holde op med at fortælle om oplevelserne.

Mette: Der var ingen, der vidste noget om det. Jeg havde sagt lidt til min mor om, at jeg ikke kunne lide ham og sådan noget, men det var ikke meget. Jeg havde også sagt lidt til min mand om, at han lagde armen omkring mig, når jeg stod ved siden af ham, men han slog det hen og sagde: »Det er måske for at berolige dig, så du ikke skal føle dig nervøs, når det hele er nyt for dig.«

Frygten

Kvinderne bliver ved med at håbe, at han vil holde op. Samtidig beslutter de, at det her skal de altså bare klare selv. Han skal ikke skubbe dem ud af deres arbejdsplads. De er glade for deres arbejde og økonomisk afhængige af det. Samtidig begynder kvinderne nu også at tvivle på deres kvalifikationer og muligheder for at søge job et andet sted.

Helen: Jeg ville gerne blive der. Jeg var vant til at tjene de gode penge, og jeg havde nogle gode arbejdskolleger. Jeg havde heller ikke kræfter til at gå ud og søge

et nyt job. Jeg var bange. Jeg led jo af angstanfald til sidst.

Kate: Jeg gik ud på toilettet og græd. Men jeg lod aldrig ham se det. Jeg tænkte: »Du skal ikke skubbe mig ud, jeg kan klare det, jeg er lige så stærk som dig.« Jeg holdt meget af mit arbejde. Og hvor skulle jeg i øvrigt finde et nyt i min alder.



Helen: Jeg fortalte det til mange, men der var ikke nogen, der turde stå frem og hjælpe mig. Det er groft sagt, men der var ingen, der turde gøre noget. Jeg følte mig svigtet og såret. Min mand blev forarget. I starten var det ligesom, han havde sværet ved at tro på det. »Så sig dog til ham, at han skal lade være«, sagde han. Han kunne jo ikke forstå, at min chef var ligeglad med, hvad jeg sagde. Så tit sagde jeg ikke noget, når jeg kom hjem. Jeg gik også ind til min direktør og fortalte ham det hele. Han grinede og sagde: »Ja men lille Helen, du ved jo, hvordan han er. Han er glad for piger, og det skal du sgu ikke tage så tungt.« Da jeg så rejste mig og gik ud, sagde han: »Men Helen, hvis det bliver

for slemt, så kom til mig.« Det havde jeg ikke lyst til.

Kate: Hele omverdenen syntes, han var sådan en pæn og nydelig mand. Og det var han nok også. Jeg troede, de ville sige, at jeg jo bare kunne holde op. Og når han så samtidig sagde, at ingen ville tro mig, så måtte jeg jo klare det. Jeg kunne slet ikke forstå, at sådan noget var rigtigt. De andre på kontoret skulle ikke vide, hvordan jeg havde det. Jeg gik ind til mig selv og lukkede min dør. Da jeg talte med min mand om det, sagde han: »Enten holder du op derinde, eller også holder du det ud.« Da følte jeg mig svigtet. Jeg fortalte ham heller ikke alt det, der skete. Det var flovt.

Så er det nok

Til sidst beslutter kvinderne sig til, at der skal ske noget. Koste hvad det vil. De har indset, at de alligevel ikke kan beholde deres arbejde. Samtidig er det gået op for dem, at situationen ikke vil forbedre sig.

Mette: Jeg var sur og irriteret. Det var en pine at skulle stå op om morgenen og køre derud. Jeg kunne ikke lide at snakke om mit arbejde. Min familie sagde bagefter, at de bed mærke i, at jeg aldrig udtrykte glæde over, at jeg havde fået arbejde. Til sidst fortalte jeg det hele til to veninder. De var rystede. Så meldte jeg mig syg, og så ringede jeg til fagforeningen, som sagde, at jeg ikke skulle gå på arbejde mere.

Helen: Jeg skulle i banken og hæve penge en dag, da jeg pludselig blev dårlig, og mit hjerte hamrede. Jeg havde det, som om jeg skulle besvime. Så blev jeg kørt af sted i ambulance. De andre piger havde i den sidste tid sagt, at jeg skulle tale med fagforeningen. Men jeg turde ikke. Så brød jeg totalt sammen hos min læge og lovede ham, at jeg ville gå til min fagforening. Det gjorde jeg næste dag. Jeg følte, jeg gik ind i min egen verden. Der skulle ske noget så drastisk, at jeg ikke kom tilbage på arbejde mere. Jeg blev sygemeldt.

Kate: Han gjorde mig usikker og slog mig helt ud. Det var et mareridt, der blev værre og værre. Så skulle jeg på ferie og havde derfor travlt. Så kom han med sit forlangende, og da kunne jeg ikke bære mere. Jeg stampede i gulvet, sagde: »Jeg vil ikke mere«, og tog mit tøj og gik. Det var også fyraften. Da jeg kom tilbage efter ferien, sagde han, før jeg havde fået overtøjet af: »Du skal flyttes«.

Man bliver syg af chikane

Sexchikane er et alvorligt psykisk arbejdsmiljø-problem, som fører til kortere- eller længerevarende sygdomme alt afhængig af grovheden og varigheden af chikanen.

Mette blev nervøs, forvirret, indelukket, sur, irriteret og led konstant af hovedpine. Hun hidsede sig op over småting og følte, at hun blev nedbrudt indefra. Hun blev pessimistisk og stolede ikke på nogen. Hendes

koncentrationsevne var ødelagt. Hun for op ved den mindste lyd. Hun mistede lysten til at gå i seng med sin fyr. Hun ville ikke se sine venner. Hun ville ikke tale om sit arbejde.

Helen blev bange for sin chef. Hun græd ofte. Hun følte lede ved alt tøj. Hun fik nervøs hjerte-flimren og svedte, når han kom ind ad døren. Hun blev nervøs for ikke at slå til. Hendes kræfter blev gradvis mindre. Hun følte sig slidt op inden i. Hun mistede lysten til at gå i seng med sin mand. Hun udviklede til sidst dødsangst. Blev angst for at køre i bus og angst for at tage telefonen.

Kate led af søvnløshed og havde selvmordstanker. Hun led af depressioner, fik mavetarm-problemer og led af diarre. Hun ville ikke gå i seng med sin mand. Hun har udviklet berøringsangst. Ingen må røre hende. Hun har også udviklet socialangst. Tidligere havde hun en stor omgangskreds, nu vil hun kun se familien. Hun tror ikke på nogen eller noget mere.



Sexchikane sker i alle job

Der findes to typiske former for sexchikane. Den ene er noget-for-noget-chikane, hvor en mand ved hjælp af løfter om belønning eller trusler om afstraffelse stiller seksuelle krav til en kvinde. Den anden form for chikane sker i »det seksuelt chikanerende miljø«, hvor flere mænd rotter sig sammen om at genere alle kvinder.

Noget-for-noget

Noget-for-noget-chikane er typisk for arbejdspladser, hvor kvinder arbejder i traditionelle kvindejob, og cheferne er mænd.

Kys, kærtegn alle steder på kroppen, saftige historier, kommentering af kvindens krop, pralerier om seksuelle bedrifter med andre kvinder og sjofle gestus er typiske metoder. I værste fald forsøger chikanøren sig med regulær voldtægt.

Noget-for-noget-chikane er næsten altid snigende på den måde, at manden i begyndelsen er flink og rar.

I USA har næsten en fjerdedel af alle kvinder i traditionelle job været udsat for uønskede seksuelle forslag. Over en trediedel af dem kommer fra kvindernes chefer. Men noget-for-noget-chikanøren kan også være en kollega, der i kraft af sine gode forbindelser og et nært forhold til chefen er i stand til at belønne eller straffe kvinden.

Det chikanerende miljø

Det seksuelt chikanerende miljø finder vi især på de mandsdominerede arbejdspladser. Baggrunden er muligvis, at mændene opfatter kvinderne som konkurrenter, som uberettiget trænger sig ind på deres område.

Graffiti, billeder, seksuelle vittigheder, sjofle gestus, hentydninger til kvindernes krop og rygtedannelser om kvindernes privatliv er almindelige metoder. Som regel er chikanørerne kolleger, men cheferne kan også enten deltage i chikane eller stiltiende acceptere den.

I det chikanerende miljø holdes kvinderne ofte bevidst udenfor. De får ikke de informationer eller instruktioner, de har brug for.

Kvinderne bliver som regel ikke fyret, men fordi mændene ofte

har større anciennitet og har bedre kontakter til ledelsen, er de i stand til at skabe så ulidelige forhold, at kvinderne selv forlader arbejdspladsen.

Når legen er god

Jamen, må vi slet ikke noget mere? Kan man overhovedet tale med det modsatte køn læn-gere, uden at blive beskyldt for at udøve sexchikane? Svarene på begge spørgsmål er: Ja da! Bare ikke adfærden er »uønsket, urimelig og stødende.«

Hvis vi bare er i stand til at tage bestik af andre menneskers reaktioner – både de direkte og de indirekte – og rette os efter dem, så er der ingen fare for, at vi udøver sexchikane.

Det handler ganske enkelt om at stoppe, mens legen er god.



Mændene er normale

De mænd, der udøver sexchikane, er ofte helt almindelige. De klarer sig godt og er velfungerende både privat og arbejdsmæssigt.

Når en af den slags »pæne mænd« vises sig som chikanør, får de fleste kvinder sig en alvorlig overraskelse og har svært ved at tro deres egne øjne.

Til gengæld kender de fleste godt den uforbederlige skørtejæger. Som regel ved kollegerne også, hvornår han har fundet sig et nyt offer.

Andre mænd kan i kortere perioder – for eksempel efter en skilsmisse – vise sig som chikanører.

Mænd og magt

Den chikanerende mand er magtsyg og har et behov for at blive bekræftet. Han tåler ikke afvisninger, fordi det er et slag mod hans magtfølelse. Den chikanerende mands selvrespekt hænger sammen med hans evne til at forføre kvinder og få dem til fuldstændig at underkaste sig.

Han er fuldt ud klar over, hvad han gør, men har som regel en meget traditionel opfattelse af kønsroller. Han mener, at kvinder er til for at bruges.

Hans motiver er aldrig kærlighed. En almindelig forelsket mand trækker følehornene til sig, hvis han bliver afvist. Den chikanerende mand er ligeglad med både kvindens samtykke og hendes kærlighed. Bare hun finder sig i chikanen.

Den lille forskel

Mænd og kvinder oplever sexchikane højst forskelligt, hvilket nok er en af grundene til, at mænd sjældent klager over sexchikane. Selvfølgelig sker det, at mænd forulempes, og derfor skal sager, hvor mænd klager over sexchikane, tages lige så alvorligt, som når kvinder er ofrene. Når det er slået fast, kan vi gå videre til at konstatere:

- at de fleste mænd er tolerante over for kollegers chikane.
- at kvinder oplever flere episoder som sexchikane, end mænd gør.
- at mænd opfatter seksuelle initiativer fra kvinder som smigrende, selv om de er uvelkomne.
- at kvinder opfatter den mand, som gør uvelkomne seksuelle tilnærmelser, som frastødende og sig selv som mindre tiltrækkende, når det sker.

- at mænd sjældent oplever det som sexchikane, når en kvinde bliver ved med at insistere, skønt han finder det generende.

Mangel på ligestilling

Når kvinder og mænd oplever sexchikane så forskelligt, er årsagen dybest set mangel på ligestilling. Sagen er nemlig:

- at mænd generelt har mere magt end kvinder og derfor føler, at de har »styr på situationen«. Også selv om en kvinde antaster dem seksuelt. Kvinder føler omvendt, at uvelkomne seksuelle angreb er en trussel mod deres i forvejen svagere position.
- at en mand som regel opfatter sig selv som den aktive part, uanset om det er ham eller kvinden, der tager initiativet.

Han føler, at det er hans egen tilrækningskraft, der drager kvinden. Til gengæld føler kvinden sig oftere som et seksuelt objekt.

- at mænd er fysisk stærkere end kvinder, og derfor er de ikke bange for dem. Omvendt bliver kvinden bange for en mand, når han stiller uønskede seksuelle forslag. De fleste kvinder har lært at frygte voldtægt. De færreste mænd er bange for at blive voldtaget.

Kvinder siger faktisk fra

De fleste forestiller sig, at hvis kvinden siger fra, så stopper de seksuelle tilnærmelser. Sådan er det bare ikke i virkeligheden. Kvinderne siger altid klart og tydeligt fra. Uden at det hjælper en pind. Tværtimod gør det ofte bare ondt værre.

Når en kvinde siger fra over for en magtfuld mand, der har sat sig i hovedet, at han vil i lag med hende, ansporer det ham til endnu flere seksuelle tilnærmelser. For ham er det ligegyldigt, om hun samtykker eller ej.

Desværre er netop den udbredte misforståelse, om at kvinderne bare kan sige fra, også årsagen til, at chikanerede kvinder ofte hverken tør klage eller tale med deres nærmeste om problemet. De er bange for, at ingen vil tro dem, eller at omgivelserne vil tro, at de selv lægger op til det.

At det er en realistisk frygt, viser følgende citat fra en chef i et ingeniørfirma, der blev konfronteret med, at der foregik sexchikane på hans arbejdsplads:

»Det sker ikke. Hvis det sker, så gør mændene det sikkert for sjov. Hvis ikke det er for sjov, så er det, fordi kvinderne sikkert selv var ude om det. Mange kvinder kan slet ikke klare de hårde job, og derfor bruger de sex for at komme igennem deres prøvetid.«

Citatet indeholder også et andet typisk argument for ikke at tage sexchikane alvorligt. Nemlig fordommen om, at mange kvinder benytter sig af sex for at opnå privilegier.

Sagen er bare, at der er forskel på tvang og frivillighed. Det er helt uacceptabelt at sammenligne de mænd og kvinder, der af egen fri vilje benytter sig af sex for at komme frem i verden, med dem, der presses til at finde sig i sexchikane gennem fysisk, psykisk og økonomisk tvang.

Tre typiske strategier

Mulighederne for selv at stoppe en chikanør er yderst begrænsede. Kvinden kan generelt ikke

regne med hjælp og støtte fra omgivelserne. Og protesterer hun alligevel, risikerer hun at miste sit arbejde. Men netop den kollegiale støtte er meget væsentlig. Både for sagens videre forløb og for den enkelte kvinde.

Typisk har kvinder tre strategier at vælge mellem, når de udsættes for sexchikane. Nemlig:

- Den konfronterende strategi
- Den afværgende strategi
- Den eftergivende strategi

Den konfronterende strategi

Kun ganske få kvinder forsøger at stoppe chikanen ved straks at gå til kamp mod chikanøren. Det er ellers den mest effektive strategi. En chikanerende mand skal nemlig afvises rå og brutalt, og afvisningen skal komme prompte, så nederlaget ikke når at blive for stort for ham.

Men strategien kræver også sin kvinde. For det første kæmper hun mod rækken af myter om sexchikane. For det andet kæmper hun mod sine egne blokeringer, både når det gælder om at erkende, at det er sexchikane, hun er udsat for, og når det gælder om at være tilstrækkelig grov og brutal over for manden. For det tredje står hun stort set altid alene med problemerne. Hun får sjældent hjælp fra omgivelserne, og det er som regel en forudsætning for, at strategien nytter.



Den afværgende strategi

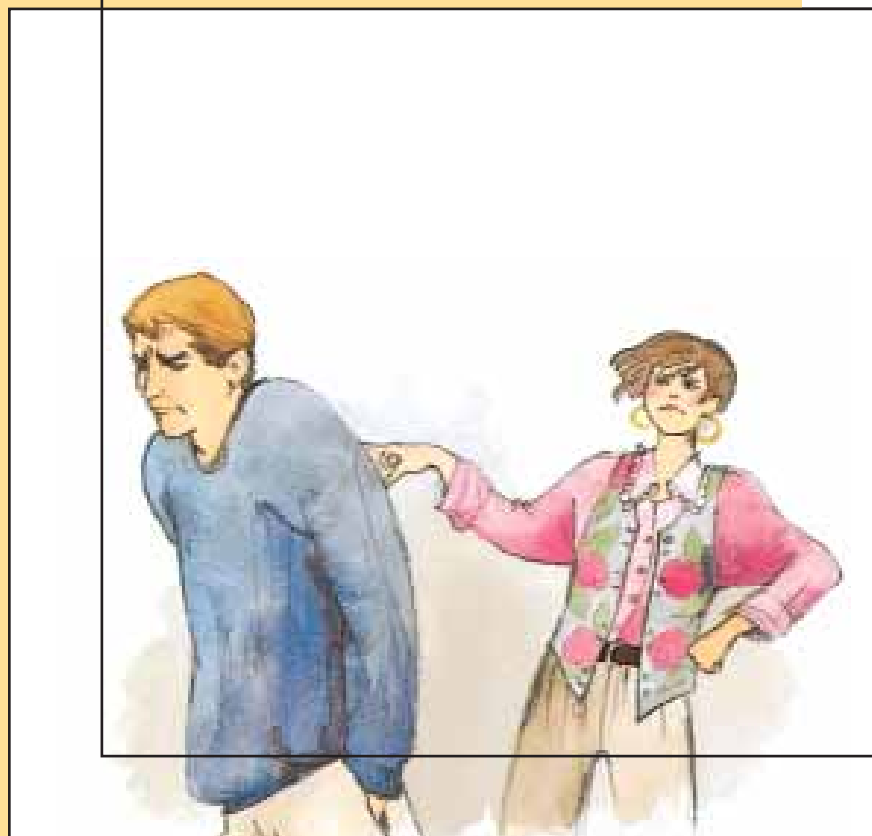
De fleste vælger den afværgende strategi, når de møder sexchikane. De forsøger at undgå chikanøren. De går lange omveje for ikke at møde ham. De undgår at blive alene med ham og sørger for altid at være sammen med andre i gange og kopirum. Samtidig begynder de at klæde sig grimt.

Taktikken virker desværre ikke på en mand, der har sat sig i hovedet, at kvinden skal underkaste sig. Han vil blot stadig mere aggressivt fortsætte sine seksuelle tilnærmelser.

Hvis kvinden ikke kan undgå manden, vil hun føle sig tvunget til modvilligt at tolerere chikanen. Samtidig med at hun fortsat forgæves protesterer både over for ham og andre. Måske prøver hun også at formilde ham ved hjælp af omsorg. Hun henter kaffe til ham og spørger interesseret til hans velbefindende. Det er det værste, en kvinde kan gøre, fordi en chikanerende mand opfatter det som opmuntning til sex.

Den modvillige tolerance er den strategi, som omverdenen har sværest ved at forstå. Når hun fandt sig i det i så lang tid, har hun så ikke selv været ude om det? Kan man tage hende alvorligt, når hun kommer og klager et eller to år efter, at chikanen startede?

Problemet er, at sexchikane kun sjældent starter lige på og hårdt. I stedet udvikler chikane sig typisk fra venskabelig adfærd til tvetydige seksuelle forslag, til



klare seksuelle forslag, til psykisk vold og trusler, til seksuel vold. Udviklingen er snigende, så kvinden gradvist bliver svagere, og hendes evne til at reagere resolut bliver mindre og mindre.

Den eftergivende strategi

Nogle vælger at give efter for mandens pres. Som regel i håbet om, at hvis manden får sin vilje, vil han bagefter lade hende være i fred.

Desværre erfarer kvinden noget andet, når hun vil stoppe forholdet igen.

En chikanerende mand finder sig ikke i, at kvinden vil afbryde den private forbindelse. I stedet vil han gribe til mere og mere verbal chikane, mobning, konstant kritik af hendes arbejde og rygtedannelse samt true hende med dårlige anbefalinger og forflytning eller firing.

Frygten for hævn er netop grunden til, at så få kvinder klager over chikanen. Og de gør det slet ikke, hvis de i en kort periode har haft et forhold til chikanøren.

Sexchikane er psykisk terror

Sexchikane kan føre til sociale problemer, alkoholmisbrug, familieproblemer, psykiske lidelser og egentlig sygdom.

De typiske reaktioner er angst, stress, nervøs spænding, hovedpine, kvalme, vrede, forvirring, frygt, kronisk træthed, tab af styrke og vitalitet, depressioner, søvnløshed, hukommelsestab, fjendtlighed, følelse af magtesløshed og hjælpeløshed.

Uforudsigeligt

En af grundene til, at sexchikane er så stressende, er, at kvinden aldrig ved, hvornår og hvordan manden vil slå til næste gang. Han ved godt, at han bevæger sig på gyngende grund og stiller derfor kun sine krav, når han kan se sit snit til det.

Kvinden vil derfor konstant befinde sig i en utrygheds- og spændingstilstand, hvor hun hele tiden venter på næste angreb. En ufrivillig venteposition, der vedligeholder hendes frygt og nervøsitet.

Tid og energi

Sexchikane tager tid og energi fra begge parter. Chikanøren bruger tid på at fantasere om, hvordan, hvornår og hvor han skal prøve at komme i lag med hende igen. Hun bruger tid på at kunne forudsige, hvor og hvornår angrebene kommer, så hun kan afværge dem. Efter et angreb skal hun bruge tid på at overvinde sin afsky, undertrykke sin vrede og styre sin nervøsitet.

Samtidig er det en belastning konstant at blive udsat for krav, som intet har med ens arbejde at gøre. Det er svært at passe sit arbejde ordentligt, når man samtidig bliver presset til at være kæreste, kone, ja nogle gange mor for sin chef. Det nedbryder selvilliden, arbejdsevnen og i sidste ende også ens kvalifikationer.

Skam og magtesløshed

De fleste vil også blive plaget af skamfølelse. »Hvorfor lige mig«, »Er jeg så ringe en person, at jeg ikke kan blive respekteret«, »Betyder jeg intet som menneske i hans øjne«, er typiske spørgsmål, som den chikanerede kvinde vil plage sig selv med.

De få kvinder, der er i stand til at vende skammen til vrede, vil blive i stand til at reagere aktiv mod chikanøren.

Men for de kvinder, som er bange for at blive latterliggjort, som ikke tror, at der er nogen, der vil hjælpe dem, som behøver jobbet i meget høj grad, som er stilfærdige og af den type, der bider tingene i sig, eller som ikke har særlig meget at skulle have sagt, bliver skammen en meget virksom følelse.

De skammer sig over at være den, det går ud over. De skammer sig over den krop, der er årsag til tilnærmelserne. De skammer sig over, at de ikke er i stand til at reagere mere resolut. De skammer sig over, at de finder sig i det. Og de føler sig magtesløse.

Skam og magtesløshed er følelser, der i sig selv skaber stress. Kvinderne risikerer at blive syge både fysisk og psykisk.



Sådan tackler du sexchikane

Dansk retspraksis har slået fast, at sexchikane er ulovlig. Flere kvinder har fået tilkendt erstatninger, og adskillige chikanører har mistet deres arbejde. Samtidig står det helt klart, at det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at der ikke forekommer sexchikane på en arbejdsplads.

Alligevel er det vigtigt, at den enkelte arbejdsplads vedtager nogle principper for, hvordan sexchikane skal tackles. Enhver arbejdsplads bør klokkeklart signalere følgende budskab til både mænd og kvinder:

- Sexchikane er uprofessionel og ulovlig adfærd.
- Sexchikane vil ikke blive tolereret.
- Bliver afskedigelse udgangen af en sexchikane, er det chikanøren, der må forlade jobbet.
- Ingen behøver finde sig i sexchikane.

Det er en kendsgerning, at langt de fleste kvinder først klager, når de ikke længere har noget at miste. Eller når de kan dokumentere, at de har lidt skade. Mange klager først, når de er blevet fyret, truet med fyring eller har været nødt til at sige op selv. Andre klager ikke, før de har været udsat for voldtægt.

Det er helt urimeligt at lade kvinder, der udsættes for den slags overgreb, kæmpe alene med problemerne. Det bør være en del af tillidsrepræsentantens/sikkerhedsrepræsentantens arbejde at reagere hurtigt og kontant ved mistanke om, at der finder sexchikane sted. Det vigtigste i sexchikanesager er at hjælpe den ramte, så vedkommende kan

forblive et helt menneske – også efter sagens afslutning.

Alle har et ansvar

Alle medarbejdere har et ansvar for, at en arbejdsplads kan fungere godt. Vi har dermed også et medmenneskeligt ansvar for at gribe ind, hvis en kollega udsættes for sexchikane.

På arbejdspladsen

Som medlem af et samarbejdsudvalg, sikkerheds- eller tillidsrepræsentant er du den nærmeste til at opdage det, hvis der finder sexchikane sted på din arbejdsplads. Generelt skal du være opmærksom på, at sexchikane kan være den egentlige årsag, hvis en kollega opfører sig underligt eller pludselig ofte er sygemeldt. Det bør ligge i dit bagehoved, at grunden til problemer på din arbejdsplads kan være sexchikane.

Du skal kort sagt huske:

- at mange vil nærme sig uden at sige direkte, hvad problemet er. Enten fordi de ikke tør, eller fordi de ikke er klar over, at det er sexchikane, de er udsat for.
- at stress, dårlige arbejdspræstationer, tanker om at forlade arbejdsstedet, nægtelse af at påtage sig visse opgaver, disciplinære problemer og stort fravær kan være tegn på sexchikane.
- at sygdom kan være tegn på sexchikane.
- at skønt det er sjældent, så kan mænd også være ofre for sexchikane. Sker det, skal sagen naturligvis tages lige så alvorligt, som når kvinder generes.

Løs problemet

Når du som samarbejdsudvalgsmedlem, tillids- eller sikkerhedsrepræsentant er klar over, at der er et problem med sexchikane, er det bedst for alle parter, hvis problemet kan løses, før det bliver til en sag.

- Overvej grundigt, om sagen kan klares med en snak med chikanøren eller ledelsen på din arbejdsplads.
- Tag også en snak med dem, du normalt taler fortroligt med om personaleforhold.
- Kontakt under alle omstændigheder din lokale HK-afdeling og få råd og vejledning.
- Se også side 15 om aftaletekst.

Byg en sag op

Er chikanen af en sådan karakter, at det er håbløst at klare problemerne i mindelighed, skal du på en gang støtte kvinden og samtidig bygge en sag op.

- Brug HK-pjecen »Hvordan skal du tackle seksuel chikane« som udgangspunkt. Giv den til kvinden og hjælp hende med at følge rådene i den.
- Begynd at bygge en sag op, uanset om du ved, om hun vil gå videre med sagen eller ej. Bed hende om at samle oplysninger, som mindst skal indeholde tid, sted og art af chikane. Find vidner og lov dem, at de vil få støtte, hvis de bliver forfulgt eller stemplet. Find ud af, om der er flere kvinder, der har været udsat for chikane fra samme mand. Før selv dagbog.
- Vær opmærksom på, hvad kvinden synes, der skal gøres.

Skal der tales med ledelsen?
Vil hun klage formelt?

- Hvis det er en fra ledelsen, der chikanerer, så gå direkte til din HK-afdeling.
- Sig til kvinden, at du vil hjælpe hende under hele sagen, og fortæl hende om, hvad der konkret kan gøres.
- Hold sagen hemmelig. Det er ikke sikkert, at hun kan klare, at det hele kommer frem, før den uformelle eller formelle procedure kommer i gang. Samtidig vil chikanøren også begynde at forberede modangreb, hvis han er klar over, at noget er under opsejling.
- Når du har alle informationer, beslut da sammen med kvinden, hvilke skridt der skal tages.
- Få hjælp i din HK-afdeling, hver gang du er det mindste usikker på, om du kan klare problemerne selv.

HK-afdelingen

Er du ansat i en HK-afdeling, skal du naturligvis være klar over de samme ting, som tillidsfolkene ude på arbejdspladserne er.

Samtidig skal du:

- vide, hvordan du behandler et menneske, der er i krise.
- være i stand til at vejlede, støtte og hjælpe tillidsfolk og medlemmer, der henvender sig med problemer om sexchikane.
- sørge for at komme på HK-kurserne om krisebehandling og sexchikane.
- være opmærksom på, at ikke alle kan klare at komme igennem en retssag om sexchikane. Lad være med at presse et medlem til at køre sag eller gå

til pressen. Indgå i stedet forlig med hendes arbejdsgiver, hvis du kan se, at en retssag er for stor en psykisk belastning.

- være opmærksom på henvendelser fra medlemmer, der kommer fra små arbejdspladser, hvor der ikke er valgt nogen tillidsfolk. Henvendelsen kan dreje sig om en sexchikanesag selv om det ikke umiddelbart fremgår.
- være opmærksom på, at sager, hvor en arbejdsgiver er chikanør, er ekstra vanskelige. Ofte er det tilfældet på små arbejdspladser.
- Lav aftaler om at undgå chikane på arbejdspladsen (se side 15 og bilag 1 med forslag til aftaletekst).

Er du i tvivl om noget som helst, så kontakt HK's forbundskontor.

Sådan lytter du

Når du lytter til og taler med en kvinde, der har været udsat for sexchikane, er det helt afgørende, at hun føler sig tryk ved dig. Uanset hvor i det faglige system du befinder dig, skal du:

- lytte opmærksomt og give dig god tid.
- stille uddybende spørgsmål, hvis hun går i stå.
- indtage en støttende holdning og lade være med at være for dømmende.
- være klar over, at den mindste fornemmelse af, at du blot giver hende en »sludder for en sladder« vil betyde, at hun ikke henvender sig igen.
- huske, at det er svært for kvinden at fortælle sin historie.

- være klar over, at den mindste anklage, vittighed, ironi eller negativ reaktion kan få hende til at stoppe.
- være klar over, at det kan kræve flere samtaler, før hun tør sige, hvad det drejer sig om.
- være klar over, du står over for en person, der er såret og chokeret.
- hjælpe hende til at få egentlig psykologisk hjælp, hvis hun har brug for det (se cirkulære 10-1-1998, Psykisk krisehjælp i Cirkulære Databasen).

Når der er brug for psykolog

Om en kvinde er i stand til at modtage hjælp afhænger i høj grad af, hvor længe chikanen har stået på, og hvor meget hendes personlige ressourcer er kørt ned.

Hvis den psykiske vold, som sexchikane er, har stået på gennem længere tid, vil hun ikke være i stand til at tage imod ellers gode og velmenende råd om, hvordan hun skal forholde sig.

På samme måde, som det er utrolig svært at få en kvinde, der er udsat for hustruvold, til at forlade sin mand, hjælper det ikke at sige til en chikaneret kvinde, at hun bare skal sige fra eller søge hjælp hos andre. Det kan være udmærkede råd i begyndelsen af en chikane, men efter langvarig chikane hjælper de hende ikke. Det er nemlig præcis, hvad hun hidtil ikke har kunnet gøre.

Hendes evne til at handle er stækket, og kun en professionel psykolog vil være i stand til at støtte hende så meget, at hun kan ændre afgørende adfærd.

Kvindens job

Alt for mange chikanerede kvinder vender aldrig tilbage til deres erhverv, når de en gang har forladt det. Derfor skal du både som samarbejdsudvalgsmedlem, sikkerhedsrepræsentant, tillidsrepræsentant og ansat i en HK-afdeling være opmærksom på kvindens jobmuligheder i fremtiden. Det betyder:

- Hvis hun ønsker det, skal hun støttes i at kunne beholde sit job. Vær opmærksom på, at det kan være en stor belastning for hende at blive på samme arbejdsplads.
- Hvis hun vil væk fra arbejdspladsen, skal hun støttes i at søge et nyt job.
- Under alle omstændigheder skal hun væk fra sin stresskilde, nemlig chikanøren. Bedst er det naturligvis, hvis han fjernes

fra arbejdspladsen. Kan det ikke lade sig gøre, er det vigtigt at insistere på, at arbejdsgiveren skal finde et andet job til kvinden.

- Hvis kvinden skal væk fra arbejdspladsen, skal du sikre, at hun ikke kommer i karantæne. Kontakt A-kassen.
- Chikanøren skal forhindres i at fortsætte sine overgreb over for andre kvinder på arbejdspladsen.

Aftaler på arbejdspladsen



En arbejdsplads, hvor der kan forekomme sexchikane, er en sundhedsskadelig arbejdsplads. Derfor er en helt naturlig konsekvens af en sag om sexchikane, at arbejdspladsen ses nærmere efter i sømmene. Det gælder om at påvirke arbejdsgiveren, så der bliver formuleret en ny politik på området.

Kun på den måde kan man forebygge, at nye chikanesager opstår. Tillidsfolk og HK-afdelingen bør gå sammen med ledelsen om at sikre et sundt arbejdsmiljø, hvor sexchikane ikke kan forekomme.

Mind arbejdsgiverne om, at sexchikane er en yderst dårlig forretning. Både chikanøren og den chikanerede bruger oceaner af den kostbare tid, som arbejdsgiveren betaler dem løn for, til chikanen. Derfor falder produktiviteten automatisk i den virksomhed, der ikke er fri for sexchikane.

Lav aftaler

Ikke mindst på store arbejdspladser er det en god ide at få lavet egentlige aftaler med ledelsen om, hvordan sager om sexchikane bør behandles.

I forhandlingerne med en arbejdsplads vil tillidsfolk næsten altid støde på modstand. Selv om arbejdsgiveren klart har et ansvar i henhold til loven om arbejdsmiljø og ligestillingsloven, er det langt fra sikkert, at han vil opfatte sexchikane som et problem. De mest typiske argumenter mod at indgå aftaler er:

- Sexchikane er ikke noget alvorligt problem. Det er bare for sjov. Hvis man griber ind, vil man blive opfattet som lyse-slukker, og det vil skabe problemer.
- Det er en personlig sag, som sker alle steder, og som arbejdsgiveren ikke kan blande sig i.

- Kvinderne er selv ude om det, de skulle hellere klæde sig mindre udfordrende på. Det er dem selv, der skaber problemet, så de må også selv klare det.
- Der er ikke behov for specielle regler, vi finder ud af det i mindelighed, hvis der opstår nogle problemer.

Forsøg alligevel at få arbejdsgiverne overbevist om, at der bør laves en konkret aftale imod sexchikane. Tag udgangspunkt i, at det faktisk er arbejdsgiveren, der har ansvaret – også det økonomiske – over for de ansattes arbejdsmiljø.

Og glem ikke de argumenter, som enhver arbejdsgiver kan forstå:

- Sexchikane tager de ansattes tid og kræfter. Derfor koster sexchikane arbejdsgiveren masser af penge i form af nedsat produktivitet.
- Sexchikane kan give virksomheden et dårligt omdømme.

Der henvises i øvrigt til bilag 1 på side 19.

Hvad siger loven

Seksuel chikane er en overtrædelse af Ligebehandlingslovens § 4, der bestemmer, at en arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsgiveren kan gøres ansvarlig for at chikanere ansatte og i visse tilfælde også for den chikane, som kollegaer udøver over for andre ansatte.

Samtidig vil seksuel chikane i langt de fleste tilfælde være en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, som giver den ansatte ret til selv at hæve ansættelsesaftalen og kræve erstatning efter Funktionærlovens § 3.

Endelig er en kollegas udøvelse af seksuel chikane en grov retsstridig krænkelse, som er en overtrædelse af Erstatningsansvarslovens § 26.

En henstilling fra EU-Kommissionen om sexchikane har siden 1991 været udgangspunkt for en række aftaler og regler om fænomenet både i Danmark og i de øvrige EU-lande.

Blandt andet slår Samarbejdsaftalen mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening og mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg fast, at sexchikane ikke må forekomme.

EU's definition af sexchikane er meget klar og kontant: »Sexchikane er enhver adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, herunder foresattes og kollegers adfærd. Adfærden er en utålelig krænkelse af medarbejderen eller elevens værdighed og er uacceptabel, hvis:

- en sådan adfærd er uønsket, urimelig og stødende for den pågældende.
- en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd fra arbejdsgiverens eller medarbejderen side er brugt udtrykkelig eller stiltiende som grundlag for en beslutning, som påvirker en medarbejders adgang til er-

hvervsuddannelse, adgang til beskæftigelse, fortsatte ansættelse, advancement, løn eller andre arbejdsvilkår.

- en sådan adfærd skaber et skræmmende, fjendtligt eller ydmygende arbejdsklima for den pågældende.«

Med andre ord er der lagt vægt på kvindens egen oplevelse af, hvad der er stødende. Det betyder, at det er kvindens normer, der afgør, hvad hun opfatter som sexchikane. Manden kan ikke påberåbe sig legitimitet ved at henvise til sine egne normer. I samme øjeblik kvinden har protesteret, bør chikanøren vide, at hans tilnærmelser er uønskede, urimelige og stødende.

Samtidig slår EU fast, at sexchikane ikke må bruges til hverken at true eller belønne kolleger eller underordnede rent jobmæssigt. Og EU sammenkæder sexchikane med et usikkert og sundhedsfarligt psykisk arbejdsmiljø.

Uønsket adfærd

EU skelner klart mellem verbal adfærd og fysisk adfærd af seksuel natur.

Uønsket verbal adfærd er:

- Forslag, forventninger eller krav om seksuelle tjenester eller pres for seksuel aktivitet.
- Aggressiv flirt.
- Bemærkninger med seksuelle antydninger, tilnærmelser eller sjofle bemærkninger, nedsættende eller krænkende sprog. Aggressive bemærkninger om udseende eller påklædning. Tillægsnavne eller stemplende ord, morsomheder eller vittigheder af seksuel natur.

Uønsket fysisk adfærd er:

- Nedstirrende eller sjofle blikke.
- Uanstændige gestus.
- Unødvendig berøring, kærtegn, kniben eller lænen sig op ad kollegaens krop. Den mest ekstreme manifestation af fysisk chikane er voldtægt.

Derudover opfattes udstilling eller fremvisning af pornografiske billeder eller lignende materiale (også gennem e-mail) på arbejdspladsen også som sexchikane.

Danske domme

HK har ført flere sager, hvor arbejdsgivere er blevet dømt til at betale erstatninger på helt op til 100.000 kroner til kvinder, der har været udsat for sexchikane.

Sexchikane er med andre ord bedømt i dansk retspraksis som et alvorligt arbejdspladsproblem.

Men det kan stadig være svært at vinde sager om sexchikane. Med udgangspunkt i de domme, der hidtil er faldet på området, kan man generelt udlede:

- at kvinden skal kunne sandsynliggøre, at hun har været udsat for sexchikane. Derfor er det vigtigt, at kvinder, der chikaneres, både fører dagbog og taler med kollegerne og andre om problemet.
- at det er belastende for manden, hvis der kan føres vidner, der har haft lignende erfaringer som kvinden.
- at især små private arbejdspladser risikerer at blive delt, og at kolleger (eller andre vidner), der har set chikanen foregå, måske nødt vil vidne til kvindens fordel på grund af frygt for at miste deres arbejde.

Her får du mere at vide

Love og aftaler:

- Funktionærloven, paragraf 2B om usaglig opsigelse og paragraf 3 om erstatning på grund af misligholdelse af ansættelsesforholdet
- Ligebehandlingsloven, paragraf 4 om arbejdsgiverens pligt til at ligebehandle kvinder og mænd og paragraf 14 og 15 om tilkendelse af godtgørelse
- Erstatningsansvarsloven, paragraf 26
- Bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 867 af 13. oktober 1994
- Arbejdsmiljøloven, paragraf 15, 16, 26, 28, 38 og 40
- Rådets resolution af 29. maj 1990 om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen
- EU-Kommissionens Henstilling af 27. november 1991 om beskyttelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen
- Bilag til ovenstående henstilling: adfærdskodeks med henblik på bekæmpelse af seksuel chikane
- Vejledning fra EU-Kommissionen (1994): Bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdspladsen – en vejledning vedrørende gennemførelse af EU-Kommissionens adfærdskodeks
- Aftale om ligebehandling, Til lægsaftale til samarbejdsaftalen mellem LO og DA, 1. april 1991
- Aftale om ligebehandling, Til lægsaftale til samarbejdsaftalen mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg, 21. juni 1993

Litteratur

- Ingen skal finde sig i sexchikane på arbejdspladsen, HK
- Libby Tata Arcel, Seksuel chikane, Hans Reitzels Forlag, 1992
- Henrik Holt Larsen, Ej blot til lyst: Seksuel chikane i arbejdslivet, Forlaget Valmuen, 1988
- Anne Dickson, Og jeg mener hva' jeg si'r, Hans Reitzels Forlag, 1988
- Hanne Petersen, Retsbeskyttelse af kvinders værdighed, Tidsskrift for Rettsvitenskap, Oslo, 1988
- To køn – lige vilkår, Samarbejde mellem kvinder og mænd på arbejdspladsen, Centralrådet for Statens Samarbejdsudvalg, 1993
- En god flirt er ikke forbudt, DSB's politik om seksuel chikane, Ligestillingsudvalget i DSB, 1992
- Artiklen Seksuel chikane i Ugeskrift for Retsvæsen, 1995 B, s. 57 af advokat Peter Breum og cand.jur. Susanne Wolf
- Ligestillingslovene med kommentarer af Agnete Andersen, Ruth Nielsen og Kirsten Precht, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1996
- Krisehjælp og faglig sagsbehandling, HTS-kartellet, 1998



BILAG 1

Model til arbejdspladsaftale om seksuel chikane

1. I aftalen om ligebehandling mellem LO og DA (tillægsaftale til Samarbejdsaftalen af 1. april 1991) er det aftalt, at den enkelte virksomhed gennem personalepolitikken skal søge at sikre et arbejdsklima uden: **"uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen"** (§ 2.4a).
2. EU fastslår, at seksuel adfærd er chikane, hvis:
 - den er uønsket, urimelig og stødende for den pågældende,
 - den seksuelle adfærd bruges til at true eller belønne kolleger eller underordnede jobmæssigt,
 - den seksuelle adfærd skaber et skræmmende, fjendtligt eller ydmygende arbejdsklima for den pågældende.
3. Seksuel chikane skaber et dårligt arbejdsklima og er meget belastende for dem, det går ud over.

Seksuel chikane er uprofessionel og ulovlig adfærd, som ingen behøver at finde sig i.

Derfor vil seksuel chikane ikke blive tolereret i virksomheden.

Personer, der udøver seksuel chikane kan/vil blive forflyttet eller afskediget.
4. Hvis man bliver udsat for seksuel chikane, er det vigtigt at sige fra – så klart og tydeligt som muligt.
5. Fortsætter chikanen, skal den chikanerede henvende sig til tillidsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanten eller personalechefen/ledelsen.
6. Ledelsen eller tillidsrepræsentanten henvender sig derefter til chikanøren og beder vedkommende stoppe – og der arrangeres eventuelt et møde mellem de to parter.
7. Hvis chikanen fortsætter på trods af den uformelle advarsel, afgives straks en skriftlig advarsel.
8. Stopper chikanen ikke herefter, forflyttes eller afskediges chikanøren.
9. Som ansat kan man altid søge råd og vejledning hos sin fagforening i tilfælde af sexchikane.



Politisk/økonomisk sekretariat
H.C. Andersens Boulevard 50
1780 København V
Telefon 33 30 43 43
www.HK.dk

Tryk: Datagraf Auning A/S

