

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF SEKSUEL CHIKANE

Dr. Jane Pillinger
24. juli 2020

Indholdsfortegnelse

Afsnit 1: Indledning	1
1.1 Hvad er seksuel chikane i arbejdslivet?	4
1.2 Lovmæssige og politiske rammer for seksuel chikane på arbejdspladsen	12
1.3 På vej mod en 'hele samfundet'-tilgang til afskaffelse af seksuel chikane	20
Afsnit 2: En transformativ tilgang til afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet	22
i) Håndtering af ulighed mellem kønnene, diskrimination og sociale normer	23
ii) Omfattende forebyggelsesaktiviteter på arbejdspladsen	33
iii) Arbejdspladspolitikker, procedurer og praksisser	42
iv) Effektive klageprocedurer	47
v) Støtte og afhjælpende foranstaltninger til ofre/overlevende	53
vi) Aktive tilgange til bystandere og upstandere	55
vii) Gerningsmandens ansvar	58
viii) Opmærksomhed, undervisning, arbejdspladsvejledning og kampagner	59
Afsnit 3: En best practice arbejdspladspolitik om forebyggelse og afskaffelse af seksuel chikane på arbejdspladsen	62
Gloseliste	75
Referencer	81

Afsnit 1: Indledning

Denne Europæiske Værktøjskasse med tiltag til afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet indeholder vejledning og best practices til implementering af en transformativ, vidtspændende og flerdimensionel tilgang til afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet. Formålet er at skabe opmærksomhed, inspirere til handling, give nye ideer og praktiske værktøjer til forebyggelse og effektiv håndtering af tilfælde af seksuel chikane i arbejdslivet.

Overblik over Værktøjskassen

Dette afsnit beskriver konteksten og giver en introduktion til seksuel chikane, hvordan den defineres, omfanget og påvirkningen af seksuel chikane på arbejdslivet; den juridiske og politiske kontekst, der omgiver seksuel chikane, og et kort overblik over specifikke aftaler og politikker rettet mod afskaffelse af seksuel chikane.

Afsnit 2 introducerer rammerne for en omfattende og transformativ tilgang til afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet, herunder håndtering af ulighed, diskrimination og skadelige sociale normer; forebyggelse og risikovurdering; HR-politikker og -procedurer; effektive klageprocedurer; støtte og afhjælpende foranstaltninger til ofre/overlevende; aktive bystander/upstander-tilgange; gerningsmandens ansvar; bevidstgørelse og undervisning. En vigtig del af rammerne er, at alle relevante interessenter i arbejdslivet, og især arbejdsgivere, virksomheder, fagforeninger og arbejdstagere, selv spiller en aktiv og progressiv rolle i afskaffelsen af seksuel chikane.

Afsnit 3 opstiller en model for en arbejdspladspolitik og -procedure, med vejledning og tjeklister, som bredt kan håndtere seksuel chikane, da den dækker alle former for vold og chikane, også partnervold. Modellen kræver organisationsmæssig forpligtelse til at afskaffe seksuel chikane og håndtere bredere uligheder mellem kønnene og forskelsbehandling; inkludere kønsresponsiv risikovurdering og forebyggelsesprogrammer; oprette effektive og troværdige klage- og undersøgelsessystemer, og lære af dem; fortrolig rådgivning og støtte fra arbejdspladsadvokater og -ambassadører; aktive bystander/upstander-tilgange; støtte til ofre/overlevende; bevidstgørelse og undervisning; og gerningsmandens ansvar.

Værktøjskassen bygger på en omfattende evidensbase med effektive strategier for afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet. Ud over at trække på internationale best practice-tilgange gennemførte ASTRAPI-projektets partnere en undersøgelse i Bulgarien, på Cypern, i Grækenland og Spanien; good practices blev indsamlet fra partnere, og der blev afholdt drøftelser med arbejdsgivere, fagforeninger, regeringsrepræsentanter, kønsekspertes og NGO'er i partnerlande for at teste Værktøjskassen.

#MeToo-bevægelsen har skabt opmærksomhed omkring de udbredte og skadelige følger af seksuel chikane på arbejdspladsen og på offentlige steder. Dette har været med til at bryde tavsheden omkring seksuel chikane og har givet kvinder styrken til at tale højt om problemet på en hidtil uset måde. Men vi er stadig langt fra at have afskaffet problemet i arbejdslivet.

COVID-19-pandemien har afsløret en alarmerende stigning i tilfælde af vold og chikane mod kvindelige arbejdere. Særligt stigningen i partnervold under indespærring og nedlukning har haft indflydelse på kvinder, som arbejder hjemmefra gennem telearbejde eller distancearbejde.¹ Der er blevet registreret en stigning i tilfælde af seksuel chikane mod frontlinje- og nøglemedarbejdere i sundhedspleje og detailhandel, og der er sket en stigning i seksuel chikane og fjendtlig adfærd mod personer på arbejde, som fx fra kunder og klienter, der nægter at følge tiltagene til minimering af COVID-19-smitte ved at nægte at bære maske, holde fysisk afstand eller minimere personlig kontakt med personale. Der har været ekstra risici, som har resulteret i verbal seksuel chikane og racistiske, sexistiske, homofobiske og transfobiske kommentarer. Grupper af mennesker, heriblandt migrantarbejdere, mistænkt for at være smittet med COVID-19, har også været mål for stigende diskrimination og vold, mens de udfører deres arbejde. Herudover er kvindelige arbejdere i højere risiko for at blive udsat for 'quid pro-quo (noget for noget)' seksuel chikane, da medarbejdere bliver truet med fyring, og da virksomheder foretager omstruktureringer og nedskæringer.²

På trods af et omfattende lovgrundlag i EU's medlemslande afslører forskningsresultater, og forskning og drøftelser gennemført af ASTRAPI-projektets partnere, en bred vifte af juridiske, praktiske og videnskæssige problemer og hindringer for afskaffelsen af seksuel chikane. Selv før COVID-19-relateret seksuel chikane var et stort problem på arbejdspladsen. Specifikke hindringer og problemer inkluderer:

- Manglende viden om og implementering af lovgivningen, herunder om arbejdsgiverens forpligtelse til at forebygge seksuel chikane.
- Langtrukne og bureaukratiske procedurer for sagsøgning og stigmatisering forbundet med at klage. Der har været problemer med at skaffe beviser, herunder at vende bevisbyrden, i sager om diskrimination.
- Mangel på viden om og prioritering af problemet blandt arbejdsmarkedets parter og en generel begrænset forståelse for og mangel på seriøsitet omkring håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen.
- I nogle sektorer mangler arbejdsgiverne viden og lever ikke op til deres ansvar for at forebygge seksuel chikane. Manglen på politikker, procedurer og klagesystemer, inklusive sanktioner mod gerningsmænd, forbliver en betydelig hindring for håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen.
- Der hersker en patriarkalsk kultur, som afspejler sig i en mandsdomineret kultur med sexismen på arbejdspladsen og i samfundet.
- Seksuel chikane forbliver et tabuemne, og det betyder, at der er stille omkring emnet og underreportering på området. Ofre indberetter ikke sager til deres arbejdsgiver, og endnu færre fører sagerne videre i retten, fordi de frygter, at det får negative konsekvenser for dem.
- Kvinder, som arbejder i de mest risikable og usikre jobs, udsættes for diskrimination og ulighed mellem kønnene og er både de mest udsatte i forhold til seksuel chikane og mindst tilbøjelige til at indberette seksuel chikane.
- Kvinder, som arbejder i de mest risikable og usikre jobs, har sværere ved at få adgang til og fastholde kollektive støttestrukturer, herunder repræsentation og støtte fra fagforeninger. Dette kan øge isolationen af en kvinde, som oplever seksuel chikane, og styrke følelsen af straffrihed hos den krænkende part.
- Som et resultat af COVID-19-pandemien og nye former for seksuel chikane, muliggjort af online- og IKT-systemer, er nye udfordringer dukket op i et arbejdsliv i forandring.

“Der er et stigende antal love, som skal imødegå seksuel chikane, men de er ofte begrænsede i deres dækning og anvendelse. Kvinder indberetter ikke seksuel chikane af mange grunde, herunder frygten for repressalier eller bekymring for, at sagen i bedste fald vil blive behandlet ineffektivt, i værste fald ignoreret eller neddysset. Dette har resulteret i en kultur med straffrihed for gerningsmænd. Da arbejdslivet er under forandring, er det afgørende, at kvinder i ikke-typiske former for arbejde og uformelt arbejde er dækket af lovgivning, som imødegår seksuel chikane og andre former for vold på arbejdspladsen, og at alle kvindelige arbejdstagere har adgang til retsmidler og retfærdighed, hvis de udsættes for seksuel chikane, uanset deres kontrakttype.”

Kilde: FN's Menneskerettighedsråd, 2020, Women's human rights in the changing world of work. FN's Generalforsamling, 16. april 2020

1.1 Hvad er seksuel chikane i arbejdslivet?

Seksuel chikane er en form for kønsbestemt vold, som involverer en seksuelt baseret adfærd, der er uønsket, stødende og krænker en persons værdighed. Seksuel chikane omfatter adfærd, som er fysisk, psykisk, verbal eller ikke-verbal, og som kan omfatte seksuel vold, overfald og voldtægt; uønskede krav om seksuelle ydelser og dates; uønsket berøring; personer, som læner sig ind over eller trænger en person op i en krog; stalking på eller uden for arbejdspladsen; sjofle bemærkninger; og uønsket kommunikation af seksuel karakter, herunder fremvisning eller deling af seksuelt krænkende billeder og pornografisk materiale.

Alle arbejdstagere kan blive udsat for seksuel chikane, men kvinder er mere udsatte. Kvindelige arbejdere, som er udsat for flere former for diskrimination og usikkerhed på arbejdspladsen, er ofte i større risiko for at blive udsat for seksuel chikane (se 'intersektionalitet' nedenfor).

Verden over oplever én ud af tre kvinder fysisk og/eller seksuel vold i løbet af deres liv.³

Ifølge EU-parlamentets Beslutning 2017 om bekæmpelse af seksuel chikane og seksuelle overgreb i EU "er seksuel chikane en form for vold mod kvinder og piger, som er den mest ekstreme og vedvarende form for kønsbaseret forskelsbehandling. De berørte er overvejende kvinder: 90 procent af alle ofre for seksuel chikane er kvinder, og omtrent 10 procent er mænd."⁴

I EU viste en undersøgelse af vold mod kvinder gennemført i 2014⁵ af Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA), at én ud af tre kvinder har oplevet fysisk eller seksuel vold i deres voksne liv. Når det kommer til vold begået af en intim partner, har 22 procent af alle kvinder oplevet fysisk eller seksuel vold fra en nuværende eller tidligere partner; 43 procent har oplevet psykisk vold fra en nuværende eller tidligere partner, og 18 procent har oplevet at blive stalket af en nuværende eller tidligere partner. Mange af disse kvinder er også i arbejde eller er blevet forhindret i at arbejde.

FRA-undersøgelsen fandt, at seksuel chikane er den mest fremherskende form for vold begået mod piger og kvinder i EU. Fysisk seksuel chikane er den mest almindeligt anmeldte form for seksuel chikane, efterfulgt af verbal og ikke-verbal seksuel chikane. Lidt over halvdelen (55 procent) af kvinderne er blevet seksuelt chikaneret mindst én gang, siden de var 15 år gamle; 29 procent af kvinderne i undersøgelsen har oplevet "uønsket berøring, kram eller kys"; 24 procent er blevet udsat for "seksuelt insinuerende kommentarer eller vittigheder, som stødte dem"; og 11 procent for ikke-verbale former, herunder cyberchikane, såsom "uønskede, stødende, seksuelt eksplicitte e-mails eller SMS-beskeder eller stødende, upassende tilnærmelser på sociale netværkssider". Af disse udpegede 32 procent en person fra en arbejdsmæssig sammenhæng – såsom en kollega, en chef eller en kunde – som udøveren. Kvinder i udsatte former for arbejde, såsom hushjælpere, er særligt i farezonen for at blive udsat for chikane eller vold, mens de udfører deres arbejde. Er man ansat i en ledende eller akademisk stilling er man yderligere udsat, og undersøgelsen fandt, at 75 procent af de kvinder, som er ansat i erhverv, der kræver kvalifikationer, eller i topledertilstillinger, er blevet seksuelt chikaneret, og 61 procent af de kvinder, som er beskæftiget i servicesektoren, er blevet udsat for seksuel chikane. Herudover er alder også en faktor, når det kommer til cyberchikane, og undersøgelsen viste, at 20 procent af unge kvinder (mellem 18 og 29 år) i EU har oplevet cyberchikane, mens én ud af ti kvinder har været udsat for seksuel chikane eller stalking ved brug af ny teknologi.

På trods af den høje forekomst af seksuel chikane indberetter de fleste ofre/overlevende ikke problemet i praksis på arbejdspladsen, og bystandere og vidner træder sjældent frem. I visse lande og på visse arbejdspladser er der ingen formelle procedurer for at indgive klager, eller procedurerne er utilstrækkelige. I EU FRA-undersøgelsen holdt de fleste af de kvinder, som berettede om seksuel chikane, hændelsen for sig selv, kun 4 procent meldte det til politiet, og kun 4 procent talte med en arbejdsgiver eller leder om det.⁶

Resultater viser, at ofre/overlevende ofte er utilfredse med udfaldet af deres klager, nogle oplever gengældelsehandlinger, mister deres job eller bliver bebrejdet problemet.⁷ Nogle kvinder bliver forhindret i at tale højt om deres oplevelser, fordi en løsning af problemet indebærer underskrivelse af fortrolighedsaftaler/hemmeligholdelsesaftaler.

På trods af disse problemer taler kvinder nu åbent på en hidtil uset måde gennem #MeToo og andre feministiske bevægelser og arbejderbevægelser over hele verden. Den globale kampagne mellem arbejderorganisationer og NGO'er for vedtagelsen i juni 2019 af en ny ILO-konvention nr. 190 om afskaffelse af vold og chikane, herunder kønsbestemt vold og chikane, vidner om et behov for at adressere kønsbestemt vold i alle dens manifestationer i arbejdslivet (se referat af Konventionen og Henstillingen i Afsnit 2). Disse bevægelser har givet kvinder en stemme og styrke, og kvinder kræver transformative forandringer i arbejdslivet, som imødegår ulige kønsroller og den magtudnyttelse, som resulterer i seksuel chikane.

Det er desuden altafgørende, at der er en bedre forståelse af, hvordan man implementerer praktiske arbejdspladsstrategier og -politikker. Dette vil give arbejdslivets aktører (arbejdsgivere, ledere, fagforeninger og relevante regeringsorganer beskæftiget med arbejde og lighed) de kompetencer, de har brug for, for at kunne sikre en kønsresponsiv tilgang til forebyggelse og afskaffelse af seksuel chikane. Dette inkluderer en tilgang, hvor gerningsmænd stilles til ansvar for deres handlinger i arbejdslivet, og hvor der udføres forebyggende arbejde med gerningsmænd for at forhindre deres overgreb.

Som Tabel 1 viser, har det en positiv indflydelse på arbejdstagere og arbejdsgivere, hvis seksuel chikane håndteres effektivt på arbejdspladsen. Gør man ingenting, har det en negativ effekt på medarbejdernes helbred og velbefindende og på medarbejdernes motivation, præstation og tilknytning til arbejdspladsen.

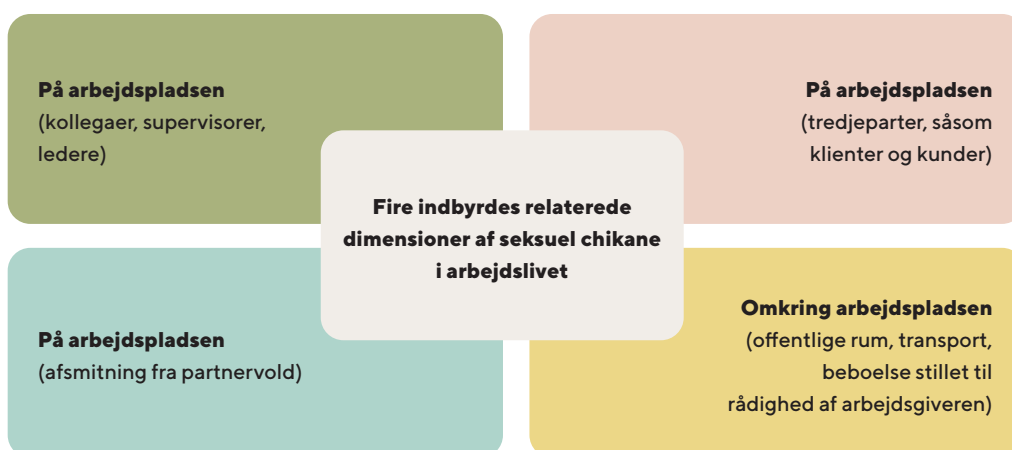
Tabel 1: Konsekvenserne af seksuel chikane i arbejdslivet og de positive effekter af at adressere det ⁸

Konsekvenserne af seksuel chikane for medarbejdere	Positive resultater for en arbejdsgiver, hvis problemet håndteres effektivt
<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdernes psykiske, fysiske og seksuelle helbred, værdighed og selvværd påvirkes. • Motivation, præstation og tilknytning til arbejdspladsen kompromitteres. • Højere fraværssater og medarbejderomsætning. • Alvorlig skade og fare for ofre og kollegaer, som muligvis griber ind for at stoppe vold og chikane. • Negativ påvirkning af arbejdspladsrelationer, teamwork performance og virksomhedens ry. • Indflydelse på kvaliteten af de ydelser, der tilbydes (fx til offentligheden). • Ofrenes evne til at udføre deres arbejde effektivt eller opnå deres fulde potentiale på arbejdspladsen mindskes. • Karrieremuligheder sættes på spil, særligt hvis et offer forlader sit arbejde uden en udtalelse. • Konsekvenser, som rækker ud over arbejdspladsen, herunder dårlig social funktion og skadelige håndteringsstrategier (fx alkohol/stofmisbrug). • Forholdet til familie, venner og partnere vil også blive påvirket af stress og skader forårsaget af vold og chikane på arbejdspladsen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsgiveren undgår negativ omtale og sanktioner, herunder at skulle betale kompensation til offeret og i visse situationer bøder for ikke at træffe foranstaltninger til at stoppe chikanen. • Antallet af tabte dage pga. sygdom reduceres. • Medvirker til et godt arbejdsmiljø til fordel for medarbejdernes sundhed, sikkerhed og velbefindende. • Virksomheder forbedrer deres omdømme, hvilket gør dem i stand til at tiltrække og fastholde medarbejdere. • Fraværet af vold og chikane forbedrer tidligere ofres og gerningsmænds, såvel som bystanderes, produktivitet. • Medarbejdernes tilfredshed forbedres, hvis de kan tale med nogen, de stoler på, og de kan finde troværdige løsninger på deres problemer. • Det har en positiv påvirkning på det bredere samfund og familierelationer, hvis vold og chikane på arbejdspladsen identificeres og stoppes.

Arbejdsliv og arbejdspladsmiljøer, hvor seksuel chikane forekommer

Arbejdslivet omfatter ikke kun den fysiske arbejdsplads, men også offentlige og private rum, hvor arbejde udføres, fx hvor en arbejdstager holder hvile-pause eller indtager et måltid eller bruger sanitære faciliteter eller baderum; beboelse stillet til rådighed af arbejdsgiveren; pendling til og fra arbejde; arbejdsrelaterede ture eller rejser, undervisning, arrangementer eller sociale aktiviteter; og arbejdsrelateret kommunikation via e-mail eller cloud-arbejde (via internettet). Arbejdslivet sætter fokus på kvinders sikkerhed på offentlige steder, i transport og på natarbejde, og når hjemmet er arbejdspladsen.

I denne Værktøjskasse dækker vejledningen og informationerne alle de områder af arbejdslivet, hvor der begås seksuel chikane (se figur 1).



Figur 1: Seksuel chikane på forskellige områder af arbejdslivet

Ud over seksuel chikane fra kollegaer og ledere tager figur 1 også højde for, at seksuel chikane kan begås af nuværende eller tidligere intime partnere, af tredjeparter på arbejdspladsen og i offentlige rum, og når kvinder rejser til og fra arbejde. Herudover opstår der yderligere udfordringer på baggrund af et arbejdsliv i forandring og nye former for arbejde, fx i opgaveøkonomien, og hvor det at være selvstændig erhvervsdrivende og beskæftiget med mere usikre former for arbejde er mere almindeligt.

Seksuel chikane er en form for diskrimination, der bunder i sex. Den kan involvere adfærd, som er baseret på 'quid pro-quo' (hvor en tjeneste eller fordel gives, og/eller hvor seksuel chikane er en betingelse for jobbet) og/eller et fjendtligt arbejdsmiljø (handlinger eller adfærd skaber et ubehageligt arbejdsmiljø).

“Seksuel chikane inkluderer uønsket seksuelt motiveret adfærd som fysisk kontakt og tilnærmelser, seksuelt farvede bemærkninger, visning af pornografi og seksuelle krav, enten med ord eller handling. En sådan adfærd kan være ydmygende og kan udgøre et sundheds- og sikkerhedsproblem; det er diskriminerende, når kvinden har rimelig grund til at antage, at hendes protester kan være til skade for hendes ansættelse, herunder rekruttering eller forfremmelse, eller når det skaber et fjendtligt arbejdsmiljø.”

Kilde: FN's Komite om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW), Generel Henstilling Nr.19, Vold mod kvinder, afsnit 18, XI samling, 199.

Tredjepartsvold og -chikane

Seksuel chikane begås ofte af tredjeparter, såsom klienter, kunder, elever eller andre tredjeparter i sundheds-, detail-, service- og uddannelses- og transportsektoren. Den sker i kvindedominerede erhverv som fx blandt butiksassistenten, ansatte i barer og restauranter, lærere, sygeplejersker og socialt plejepersonale. Seksuel chikane begået af en tredjepart er arbejdsrelateret adfærd, som kan finde sted i arbejdslivet, i et offentligt rum eller i et privat miljø, hvor der udføres arbejde.⁹ Den kan involvere fysisk, psykisk, verbal og/eller seksuelle former for vold og kan være en engangshændelse eller et mere systematisk og gentaget adfærdsmønster, hos en enkelt person eller en gruppe, og varierer fra sager om manglende respekt til mere alvorlige trusler, seksuel vold, fysisk overfald eller cyberchikane.

Seksuel chikane i transportbranchen

En undersøgelse af kvindelige transportarbejderes erfaringer med vold og chikane i 24 EU-lande viste, at en fjerdedel af kvindelige transportarbejdere mente, at vold mod kvinder forekommer jævnligt i transportbranchen.¹⁰ Lidt over en fjerdedel af kvindelige transportarbejdere mener, at chikane bliver anset for at være 'en del af jobbet' i transport. Undersøgelsen fremkom med chokerende redegørelser for verbale trusler og intimidering, seksuel chikane og seksuelle og fysiske overfald på kvindelige arbejdere, ofte med altødelæggende konsekvenser for kvindernes privatliv, deres helbred og mentale velbefindende og deres evne til at fortsætte med at arbejde. Mange kvinder angav, at det at arbejde i en mandsdomineret branche var en faktor, som forøgede risikoen for seksuel chikane betydeligt.¹¹

De kvinder, som deltog i undersøgelsen, fortalte, at vold og chikane fra kunder og passagerer var blevet værre inden for de seneste år, og nye risici for vold dukkede op i branchen pga. ændringer i organisering af arbejde, mangel på personale og jobusikkerhed, hvilket gjorde kvinder mere udsatte i forhold til overfald og seksuel chikane. Mindre end én ud af seks af respondenterne anmeldte et nyligt tilfælde af vold til en fagforening, hvilket er meget lavere end til en kollega, arbejdsgiver eller politiet.

Herunder følger et udvalg af citater fra de kvinder, som deltog i undersøgelsen:

'Verbale overfald ... seksuelle overgreb og lignende. Berøring af bagdel og bryster, trusler fra overordnede, hvis jeg protesterer [jeg får at vide]: 'at en kvinde skal kunne tåle mosten, når hun arbejder i et mandefag'. Banearbejder, Tyskland (ETF-undersøgelse, 2017)

'Jeg var elev, og en af mændene på kurset chikanerede mig altid verbalt. Til vores julefest på arbejdet blev jeg omringet af mine mandlige kollegaer, som trak deres penisser frem og fangede mig og en anden pige i rundkredsen.' Banearbejder, UK (ETF-undersøgelse, 2017)

'Jeg har det værre. Jeg sover dårligere. Jeg er blevet bange. Jeg har ikke genvundet den energi, jeg havde før den seksuelle chikane ... og passagerernes konstante chikane nedbryder dig. Den udtalte mangel på støtte fra arbejdsgiverne gør det nogle gange meget svært.' Buschauffør, Sverige (ETF-undersøgelse, 2017)

'Verbale fornærmelser og krænkelser relateret til det seksuelle område, såsom "sut mig, kælling" osv. spyt i ansigtet og skubben ... Jeg kan ikke længere håndhæve regler over for kunder, og jeg ignorerer ofte problemerne for at undgå konfrontationer.' Banearbejder, Italien (ETF-undersøgelse, 2017)

Partnervold og dens indflydelse på arbejdspladsen

Partnervold på arbejdspladsen, såsom fysisk vold, seksuel chikane og stalking, begået af nuværende eller tidligere intime partnere, repræsenterer en alvorlig form for vold på arbejdspladsen. Partnervold, herunder stalking, kan også begås af personer på samme arbejdsplads, som har (eller havde) et intimt forhold. Det er et vigtigt emne for arbejdspladspolitikker og overenskomster om vold og chikane på arbejdspladsen og en integreret del af

arbejdsmiljøtiltag, da partnervold kan påvirke kvinders sikkerhed på arbejdspladsen, produktivitet, fremmøde og evne til at forblive i arbejde.

CEASE-projektet – virksomheder skal stoppe kønsbestemt vold

CEASE-projektet (som inddrager virksomheder i afskaffelsen af kønsbestemt vold) har involveret organisationer og virksomheder fra Frankrig, Belgien, Grækenland og Italien og er en 'good practice' i håndtering af partnervolds indflydelse på arbejdspladsen. Projektet blev finansieret af EU's Rights Equality and Citizens Programme (2014-2020).

Fx var partneren i Grækenland CSR Hellas, som fremmer CSR og ansvarligt entreprenørskab mellem sine 130 medlemmer fra alle økonomiske sektorer. Projektet fik tildelt en mængde ressourcer, herunder et handlings sæt til virksomheder, peer learning-webinarer, undervisningsforløb og sensibiliseringsmaterialer. Herudover er der blevet lagt særlig vægt på at adressere partnervolds indflydelse på arbejdspladsen gennem et virksomhedsnetværk, 'OneInThreeWomen', og virksomheder fra Frankrig, Belgien og Grækenland har underskrevet et Forpligtelsescharter, hvor de binder sig til at handle for at stoppe kønsbestemt vold.

En undersøgelse foretaget for nylig i seks europæiske virksomheder af 'OneInThreeWomen'-virksomhedsnetværket¹² viste, at partnervold har en væsentlig indvirkning på arbejdspladsen, ikke mindst at for de overlevende kvinder er der nogle negative konsekvenser – herunder kontrollerende adfærd og økonomisk misbrug – som truede deres fortsatte ansættelse. Mere end halvdelen (55 procent) af de respondenter, som på et tidspunkt havde været udsat for partnervold, angav, at partnervold havde påvirket deres arbejde i mindst én af tre henseender – forsinkelse, fravær eller fremmøde trods sygdom (at være på arbejde, men ikke være produktiv). Herudover havde 16 procent af dem, som på et tidspunkt havde været udsat for partnervold, oplevet dette på (eller i nærheden af) deres arbejdsplads. Samlet set frygtede 30 procent af de respondenter, som på et tidspunkt havde været udsat for partnervold, at partnervolden havde haft indflydelse på deres arbejdspræstation i en sådan grad, at de kunne miste deres arbejde. Få angav, at de havde talt med andre om deres oplevelser med partnervold.

Håndtering af arbejdsrelaterede følger af vold i hjemmet i Danmark

Den danske regerings nationale handlingsplan til bekæmpelse af vold i familien og i nære relationer dækker i stor udstrækning støttetilbud til ofre, familiemedlemmer og gerningsmænd. Et nyt lovforslag i 2020 giver kvinder på krisecentre ret til psykologhjælp.

FIU-Ligestilling (et netværk af fagforeninger, som samarbejder om lighed) og FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) samarbejder med Landsorganisation af Kvindekrisecentre (LOKK) om at udarbejde brochurer og værktøjer til HR og tillidsrepræsentanter med henblik på bekæmpelse af vold i hjemmet. Det bygger på mange års arbejde udført af FIU-Ligestilling omkring partnervold på arbejdspladsen,¹³ inklusive undervisning af tillidsrepræsentanter, udarbejdelse af arbejdspladspolitikker om partnervold og en årlig belønningssordning for best practice-politikker på arbejdspladsen.

Arbejdspladspolitikker og -procedurer kan beskytte kvindelige arbejdere mod seksuel chikane eller mod at blive stalket på arbejdspladsen af en partner eller tidligere partner. Et stigende antal virksomheder har indført tiltag for at begrænse effekterne af partnervold på arbejdspladsen i overenskomster og arbejdspladspolitikker om vold og chikane. Dette signalerer, at partnervold er et sikkerhedsproblem på arbejdspladsen, og at sikkerheds- og støttetiltag kan være med til at skabe et trygt og respektfuldt arbejdsmiljø. Det er vigtigt at fastholde medarbejdere, som er berørt af partnervold på deres arbejde, og at bryde tavsheden omkring problemet på arbejdspladsen.

1.2 Lovmæssige og politiske rammer for seksuel chikane på arbejdspladsen

International og europæisk lovgivning og politik udgør en vigtig ramme – og i nogle tilfælde vejledning – for love og politikker om seksuel chikane på arbejdspladsen, som implementeres af stater. Til gengæld kan stateres egen lovgivning fastsætte mere detaljerede specifikke tiltag på områder som arbejdspladspolitikker, planer og undervisning. Det skal desuden bemærkes, at proaktive statslove kan medvirke til at fremme nye europæiske og internationale standarder.

Internationale og europæiske bestemmelser sammenfattes i dette afsnit.

Internationale traktater

- **FN's Konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination af kvinder (CEDAW)** fra 1979 henstiller til, at stater adresserer 'mænds og kvinders sociale og kulturelle adfærdsmønstre med henblik på at opnå afskaffelse af fordomme, sædvaner og al anden adfærd, som hviler på den opfattelse, at det ene køn er mere eller mindre værd end det andet, eller på fastlåste kønsroller' (Artikel 5).
- **FN's Erklæring om afskaffelse af vold mod kvinder** fra 1993, som bygger på CEDAW, fastlægger, at kønsbaseret vold både er en manifestation af ulighed mellem kønnene og en måde, hvorpå diskrimination, ulighed og uretfærdighed baseret på køn fastholdes. Vold mod kvinder defineres som: "enhver kønsbestemt voldshandling, der resulterer i eller sandsynligvis vil resultere i fysisk, seksuel eller psykologisk skade eller lidelse for kvinder."
- Den **Fjerde verdenskonference om kvinder** i 1995 og dens **Beijing-erklæring og handlingsplatform** lagde vægt på udryddelsen af alle former for vold mod kvinder og opfordrede stater, internationale organisationer og NGO'er til at hjælpe med at forebygge og bekæmpe vold mod kvinder.
- **Bæredygtigt udviklingsmål 5: Opnå ligestilling mellem kønnene og styrke alle kvinder og piger** har det mål, at alle former for vold mod kvinder og piger i de offentlige og private rum skal afskaffes, herunder menneskehandel og seksuel og andre former for udnyttelse (Mål 5.2).

ILO-konvention nr. 190 om afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet

En banebrydende udvikling er Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) Konvention nr. 190 og tilhørende Henstilling nr. 206 om afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet, vedtaget i juni 2019. Den fastsætter progressive, omfattende og historiske arbejdsstandarder, som anerkender, at alle arbejdstagere har ret til at kunne arbejde uden at blive udsat for vold eller chikane, herunder kønsbestemt vold. Den omfatter også alle former for arbejde, med standarder fastsat i den bredere kontekst af lighed mellem kønnene, ikke-diskrimination og fundamentale rettigheder på arbejdspladsen, herunder vigtigheden af foreningsfrihed og overenskomstforhandlinger for afskaffelsen af vold og chikane.

Præambelen til konventionen anerkender... "alle menneskers ret til et arbejdsliv uden vold og chikane, inklusive kønsbestemt vold og chikane." Kønsbestemt vold udgør en central del af konventionen, som anerkender, at kvinder udsættes uforholdsmæssigt tit for vold og chikane i arbejdslivet, og at dette er påvirket af sociale normer og ulige kønsrelationer og mangeartede og intersektionelle former for diskrimination:

Anerkendelsen af, at kønsbestemt vold og chikane uforholdsmæssigt tit rammer kvinder og piger, og at en inkluderende, integreret og kønsresponsiv tilgang, som håndterer underliggende årsager og risikofaktorer, herunder kønsstereotyper, mangeartede og intersektionelle former for diskrimination og ulige kønsbestemte magtrelationer, er afgørende for afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet. (K. 190, Præambel)

Konvention nr. 190 indeholder en omfattende definition af vold og chikane og lægger stor vægt på afskaffelse af alle former for fysisk, psykisk og seksuelle former for vold og chikane, inklusive kønsbestemt vold, i arbejdslivet. Seksuel chikane er en af de mest almindelige former for kønsbestemt vold på arbejdspladsen. Konventionen dækker også behovet for at adressere **vold og chikane begået af tredjeparter**, såsom klienter, kunder, studerende, elever og offentligheden. Dette er vigtigt for arbejdstagere inden for sektorer som sundhed, service, detail, uddannelse, transport og andre kundeorienterede ydelser.

Partnervold er endnu en form for vold og chikane på arbejdspladsen, som afdækkes i konventionen og henstillingen. Dette kan fx være partnerstalking, chikanering af et offer, når han/hun er på arbejde, eller fysisk vold, som påvirker ofrene og potentielt kollegaer på arbejdspladsen. Økonomisk eller finansiel vold kan også påvirke ofres finansielle uafhængighed og evne til at fortsætte med at arbejde. Som resultat heraf kan støtte til ofre for partnervold på arbejdspladsen sikre, at arbejdstagere, som er ramt af partnervold, trygt kan blive i deres job. Konvention nr. 190 forpligter regeringer, som opfordres til at gøre arbejdsgivere ansvarlige for – og gennem social dialog – at forhindre vold og chikane, at beskytte arbejdstagere, særligt kvinder og arbejdstagere i udsatte arbejdssituationer, og at sikre afhjælpningsforanstaltninger til arbejdstagere påvirket af vold og chikane.

ILO-konvention nr. 111 om forskelsbehandling¹⁴

ILO anerkender også, at seksuel chikane er en form for kønsdiskrimination. Ifølge ILO's Ekspertkomité for konventioners og anbefalingers anvendelse (CEACR)¹⁵ defineres seksuel chikane som en form for kønsdiskrimination i henhold til Konvention om forskelsbehandling (beskæftigelse og erhverv), 1958 (nr. 111). Definitioner af seksuel chikane inkluderer både *quid pro quo* og *fjendtligt miljø* som elementer af seksuel chikane. *Quid pro quo* seksuel chikane involverer: (1) enhver fysisk, verbal eller ikke-verbal adfærd af seksuel karakter og anden adfærd baseret på sex, som påvirker kvinders eller mænds værdighed, som er uønsket, urimelig og stødende for modtageren; og (2) at en persons afvisning af, eller underkastelse sig, en sådan adfærd bruges explicit eller implicit som basis for en beslutning, som påvirker denne persons arbejde. Dette kan ske, hvis seksuel chikane er en betingelse for en udnævnelse eller forfremmelse, lønstigning eller forlængelse af en kontrakt. *Fjendtligt arbejdsmiljø* involverer adfærd, som fører til et nedværdigende, truende eller fjendtligt arbejdsmiljø, såsom fortælling af vittigheder med seksuel karakter, isolering af kvinder på arbejdspladsen, kommentarer, som forstyrrer en persons evne til at arbejde, hvilket medfører et fjendtligt og ydmygende arbejdsmiljø.

I sine generelle bemærkninger fra 2003 tilskynder CEACR "regeringer til at indføre passende tiltag til at forbyde seksuel chikane i ansættelse og erhverv" og bemærker, at seksuel chikane "underminerer lighed på arbejdspladsen ved at sætte spørgsmålstejn ved integritet og værdighed og arbejdstagers velbefindende ... [og] ... skader virksomheden ved at svække det fundament, hvorpå arbejdsrelationer bygges, og ved at forringe produktiviteten."¹⁶

Den Europæiske Union

Seksuel chikane er dækket af direktiver om ligebehandling af mænd og kvinder. Direktiv 2006/54/EF¹⁷ om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv definerer specifikt seksuel chikane som "enhver uønsket form for adfærd med seksuelle undertoner, verbal, ikke-verbal eller fysisk, med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima." I henhold til Artikel 26 (forebyggelse af forskelsbehandling): "Medlemsstaterne tilskynder i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis arbejdsgiverne og de ansvarlige for adgang til erhvervsuddannelse til at træffe effektive foranstaltninger til forebyggelse af enhver form for forskelsbehandling på grund af køn,

navnlig chikane og sexchikane på arbejdspladsen, i forbindelse med adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse.”

Offerdirektivet 2012/29/EU¹⁸ om minimumsstandarder for ofre for kriminalitet med hensyn til rettigheder, støtte og beskyttelse indeholder vigtige tiltag for kvindelige ofre for vold. Direktivet styrker rettighederne for ofre for kriminalitet, så alle ofre i EU er berettiget til et minimum af rettigheder, beskyttelse, støtte og adgang til retfærdighed, uanset deres nationalitet og uanset hvor i EU, den kriminelle handling finder sted. Direktivet er særligt vigtigt, når det gælder beskyttelse imod gengældelseshandlinger og gentagen forfølgelse, fx når en kvinde anmelder en kriminel handling eller anlægger en retssag, hvilket også potentielt kan have indflydelse på arbejdspladsen. Støtte til ofre forbliver dog et problem i mange medlemsstater, hvor der ikke er tilstrækkelige ressourcer og investering i mekanismer, der kan sikre fuld implementering af direktivet.

Europæisk social dialog

I EU tjener europæisk social dialog som en vigtig mekanisme til at blive enige om lovbestemmelser på EU-niveau, vejledninger og fælles initiativer mellem europæiske arbejdsgiver- og handelsorganisationer. På tværs af sektorer i Europa er der blevet vedtaget fire rammeaftaler mellem arbejdsmarkedets parter, og disse implementeres af Rådets direktiver. Disse inkluderer Orlovsdirektivet (1996), et revideret og udvidet orlovsdirektiv (2009), som giver ret til fire måneders forældreorlov, heraf en måned, som ikke kan overføres mellem forældrene; Deltidsdirektivet (1997); og Direktiv om tidsbegrænset ansættelse (1999). Der findes også 'uafhængige' aftaler, ifølge hvilke arbejdsmarkedets parter selv tager ansvar for at gennemføre tiltag på nationalt, sektor- og virksomhedsniveau. Disse inkluderer europæiske rammeaftaler om telearbejde (2002), arbejdsrelateret stress (2004), chikane og vold på arbejdspladsen (2007) og inkluderende arbejdsmarkeder (2010).

Seksuel chikane er en del af flere social dialog-initiativer på sektorniveau, fx et fælles projekt mellem ETF og Den Europæiske Rederiforening (ECSA) om afskaffelse af chikane og mobning inden for skibsfarten, som førte til udviklingen af en undervisningsvideo og en arbejdsbog. I 2010 udgav europæiske social dialog-partnere i servicebrancher tværsektorielle vejledninger til håndtering af tredjepartsvold og chikane på arbejdspladsen (se næste side).

Europæisk rammeaftale om vold og chikane på arbejdspladsen (2007)¹⁹

Den europæiske rammeaftale blev underskrevet i 2007 af de europæiske arbejdsmarkedsparter, inklusive Business Europe, Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP), Den Europæiske Organisation for Håndværk og Små og Mellemstore Virksomheder (UEAPME) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (ETUC). Den anerkender, at "forskellige former for chikane eller vold ... kan være fysiske, psykiske og/eller seksuelle", og at vold og chikane "potentielt kan ramme enhver arbejdsplads og enhver arbejdstager, uanset virksomhedens størrelse, arbejdsområde eller ansættelseskontraktens eller -forholdets karakter." Den inkluderer vold og chikane, som "finder sted mellem kollegaer og mellem over- og underordnede eller begås af tredjeparter såsom klienter, kunder, patienter [eller] elever."

Aftalen opstiller også "en handlingsorienteret ramme for identifikation, forebyggelse og håndtering af problemer med chikane og vold på arbejdspladsen" for arbejdsgivere, arbejdstagere og deres repræsentanter. Fremskridt i implementering af rammeaftalen blev præsenteret af de europæiske arbejdsmarkedsparter i en officiel rapport i 2011,²⁰ som viste, at aftalen har ført til gennemførelsen af nationale og sektoraftaler samt lovgivning, der beskytter arbejdstagere mod vold og chikane, inklusive seksuel chikane.

Retningslinjer for tredjepartsvold og -chikane i servicesektoren²¹

I 2010 udviklede europæiske social dialog-partnere i servicesektorer de multi-sektorielle retningslinjer for håndtering af vold og chikane begået af tredjeparter på arbejdspladsen. De fastsatte hovedelementerne i 'good practices', "herunder en partnerskabstilgang; klare definitioner; forebyggelse gennem risikovurderinger; bevidstgørelse; uddannelse; klar afrapportering og opfølgning; og passende evaluering."²² Retningslinjerne ansporer til en "holistisk" tilgang, som dækker alle aspekter fra bevidstgørelse over forebyggelse og undervisning til afrapporteringsformer, støtte til ofre og evaluering og fortsat forbedring."²³ De blev udfærdiget som et modsvar til et stigende antal tilfælde af tredjepartsvold i sundhedsplejen, uddannelsessektoren, kommuner, detailhandlen, handelssektoren og den private sikkerhedsbranche.

Retningslinjerne udfylder et tomrum i forhold til viden og vejledning om tredjepartsvold, som er 'tilstrækkelig forskellig fra spørgsmålet om vold og chikane (mellem kollegaer) på arbejdspladsen' og 'tilstrækkelig vigtig i forhold til dens påvirkning på arbejdstageres sundhed og tryghed og dens økonomiske

påvirkning'. Retningslinjerne er baseret på best practices identificeret gennem forskning og casestudier, og de opstiller en liste over de mange former, tredjepartsvold kan antage, fra 'disrespekt til mere alvorlige trusler og fysiske overfald' til 'kriminelle handlinger' eller endda 'cybermobning/cyberchikane'. Arbejdsgivere opfordres til at etablere 'en klar politikramme for forebyggelse og håndtering' af disse fænomener, og involvering af arbejdsmarkedets parter fra begyndelsen er vigtigt. En evaluering af gennemførelsen af retningslinjerne viser visse positive udviklinger hos arbejdsmarkedets parter, fx gennem aftaler, arbejdspladspolitikker, undervisningsprojekter, bevidstgørelse, seminarer og kampagner.²⁴

Herudover har fagforeninger på europæisk og nationalt plan iværksat kampagner og forhandlinger for at håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen. Disse blev dokumenteret i ETUC's projekt og forskning *Safe at Home Safe at Work*, som også udarbejdede retningslinjer for, hvordan man forhindrer, håndterer og afskaffer vold og chikane mod kvinder (se nedenfor). Europæiske fagforbund på sektorniveau, såsom Det Europæiske Transportarbejderforbund²⁵, har ført kampagner for afskaffelse af vold og chikane mod kvinder på arbejdspladsen.

'Safe at Home, Safe at Work: Trade unions' strategies to prevent, manage and eliminate workplace harassment and violence against women'

ETUC's projekt 'Safe at Home, Safe at Work'²⁶ udpegede ti tiltag, som fagforeninger og arbejdsgivere kan indføre for at håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen:

- Prioritering af social dialog mellem arbejdsgivere og fagforeninger, i indbyrdes aftalte politikker, procedurer og bevidstgørelse hos ledere og arbejdstagere.
- Sikring af, at der sidder kvinder i ledende forhandlingspositioner, da dette har vist sig at være afgørende for at bringe emner som vold mod kvinder og seksuel chikane på forhandlingsbordet, særligt i mandsdominerede sektorer.
- Udarbejdning af retningslinjer og standard arbejdspladspolitikker og oplæring af arbejdspladsrepræsentanter i forhandling af aftaler og politikker til håndtering af vold og seksuel chikane på arbejdspladsen og forebyggelse af partnervold på arbejdspladsen.

- Sikring af, at initiativer omkring sikkerhed og helbred og velbefindende på arbejdspladsen inkluderer et stærkt fokus på baggrundene for og løsninger på chikane og vold mod kvinder på arbejdspladsen ved at tage højde for ulighed mellem kønnene og forskelsbehandling.
- Sikring af information og støtte til arbejdere, som udsættes for seksuel chikane og partnervold.
- Samarbejde med NGO'er og organisationer, som er specialister inden for vold mod kvinder, fx omkring udarbejdelse af kampagner på arbejdspladsen og i samfundet, markedsføringsmaterialer og undersøgelser, med henblik på at skabe opmærksomhed omkring udbredelsen og karakteren af vold mod kvinder på arbejdspladsen.
- Opmuntring af mandlige fagforeningsledere, forhandlere og mænd til offentligt at skabe opmærksomhed og kæmpe for en nultolerance-tilgang til vold mod kvinder.
- Understregning af de økonomiske og sociale fordele ved at tage hånd om vold på arbejdspladsen, inklusive forretningsargumentet om, at håndtering af vold mod kvinder kan være med til at forbedre relationer på arbejdspladsen, fremme velvære på arbejdspladsen, fastholde medarbejdere, reducere fravær og højne motivation og produktivitet.
- Brug af lobbyisme for at få indført foranstaltninger til imødegåelse af seksuel chikane og vold på arbejdspladsen og partnervold på arbejdspladsen i regeringens nationale handlingsplaner om vold mod kvinder.
- Implementering af foranstaltninger til håndtering af vold mod kvinder i europæiske social dialog-aftaler på sektorniveau og i fælleserklæringer.

Europarådet – Istanbul-konventionen

Europarådets konvention om forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet (Istanbul-konventionen), 2011, opsætter en systematisk ramme for afskaffelse af vold mod kvinder, herunder vold i hjemmet, til måling af fremgang. Arbejdspladsen er et potentielt område for fremtidig overvågning under det uafhængige overvågningsorgan GREVIO.

Istanbul-konventionen trådte i kraft 1. august 2014. Til dato er den blevet underskrevet af alle 27 EU-medlemslande og ratificeret af alle på nær seks (Bulgarien, Tjekkiet, Ungarn, Letland, Litauen og Slovakiet) EU-medlemslande. Konventionen opsætter en ramme for national lovgivning og programmer til forebyggelse og afskaffelse af vold mod kvinder gennem en helheds-tilgang med det overordnede formål at ændre socialt og kulturelt baserede holdninger og adfærd. Den introducerer også et sæt forpligtelser for stater, i overensstemmelse med due diligence-princippet, til at tage de nødvendige skridt til at forhindre, undersøge, straffe og skaffe kompensation for voldshandlinger mod kvinder. Der refereres specifikt til arbejdspladsen i relation til seksuel chikane i arbejdslivet, og programmer for forhindring af seksuel chikane og partnervold kan fortolkes, som om de spiller en rolle for arbejdsgivere og arbejdspladsen. Som erklæret i Artikel 40:

Parterne træffer de lovgivningsmæssige eller andre foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre, at enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd af seksuelt tilsnit, som har til formål eller følge, at en persons værdighed krænkes, herunder især ved skabelsen af et intimiderende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller stødende miljø, udløser strafferetlige eller andre retslige sanktioner.

I henhold til Artikel 17, stk. 1, spiller den private sektor en vigtig rolle i forebyggelse. En rolle, der kan tolkes som inkluderende politikker og standarder til forebyggelse af vold mod kvinder, inklusive retningslinjer og normsæt for fx, hvordan man håndterer tilfælde af seksuel chikane på arbejdspladsen.

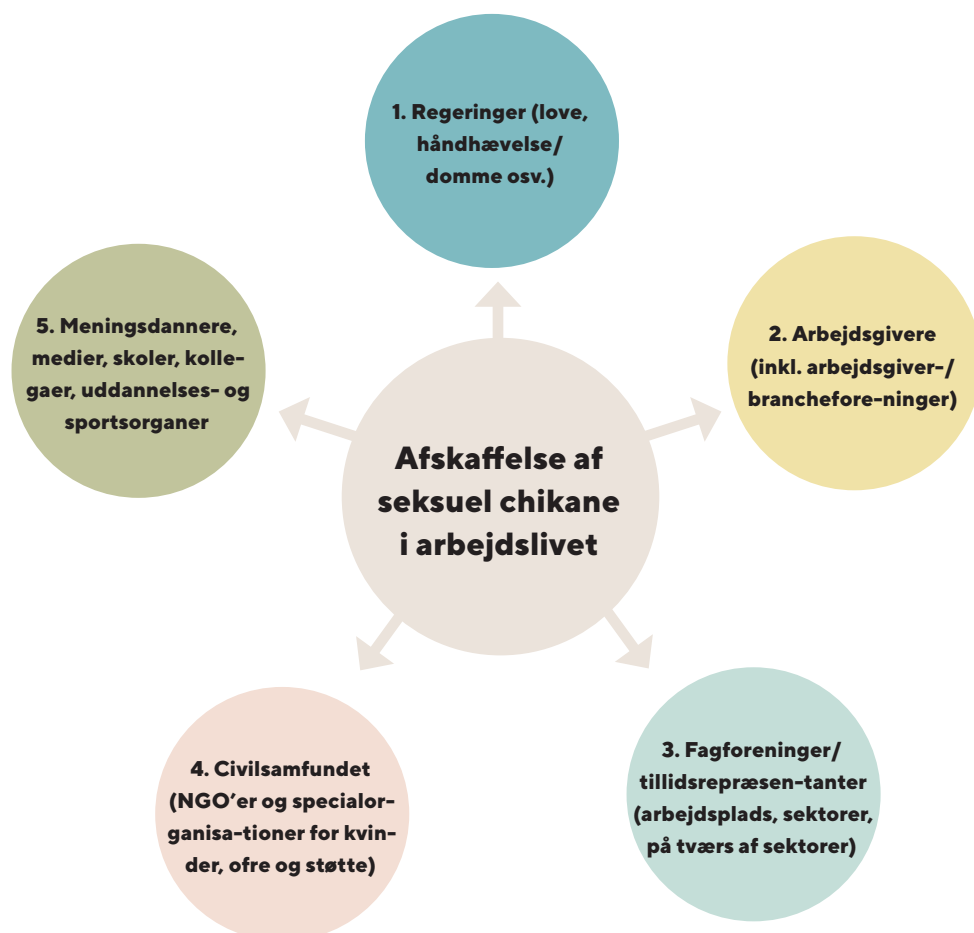
1.3 På vej mod en 'hele samfundet'-tilgang til afskaffelse af seksuel chikane

Det er vigtigt for en integreret og helhedsorienteret tilgang til afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet, at alle aktører spiller en aktiv rolle i forebyggelsen og håndteringen af seksuel chikane.

Som figur 2 viser, er der en bred vifte af aktører, som kan spille en rolle i fastsættelse af lovbestemmelser og deres implementering, i udarbejdelse af politikker og procedurer og en nultolerance-tilgang på arbejdspladsen og i at sørge for hjælp til lokalsamfundet. Et springende punkt er, at ændringer af sociale normer kræver bredere involvering af bl.a. meningsdannere, medier

og uddannelsesinstitutioner, som spiller en rolle i formning af stereotyper og varige, ubevidste forudindtagelser, på og uden for arbejdspladsen.

Figur 2: Aktører, som spiller en rolle i afskaffelsen af seksuel chikane i arbejdslivet



Afsnit 2: En transformativ tilgang til afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet

Dette afsnit gennemgår i detaljer de otte punkter i ASTRAPI-projektets ramme for en transformativ tilgang til afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet (figur 3). At fremme et lige, imødekommende, værdigt og ikke-kønsdiskriminerende arbejdsmiljø bidrager til at fremme lighed mellem kønnene og ikke-diskrimination, gode arbejdspladsrelationer, teamwork mellem kollegaer og højere niveauer af innovation og tilfredsstillelse på arbejdspladsen.

Figur 3: ASTRAPI's rammer for en transformativ tilgang til afskaffelse af seksuel chikane på arbejdspladsen



i) Håndtering af ulighed mellem kønnene, diskrimination og sociale normer

Ændring af sociale normer og magtrelationer på arbejdspladsen

Udgangspunktet for en transformativ tilgang er håndtering af ulighed mellem kønnene, diskrimination og sociale normer. Dette indebærer, at seksuel chikane er et brud på menneskerettighederne.

‘Ulighed og diskrimination er grundlaget for den fortsatte vold mod kvinder og piger, inklusiv seksuel chikane. For at opnå varige og væsentlige forandringer skal vi begynde med at se på hovedårsagerne til ulighed mellem kønnene og lignende former for diskrimination. Vi skal udfordre stereotyperne, overbevisninger, adfærd og holdninger, som tolererer seksuel chikane; vi skal udvikle omfattende politikker og vejledning, som forstår køn. Alle disse skal implementeres hurtigt.’

Kilde: Phumzile Mlambo-Ngcuka, Executive Director UN Women, Forward to UN Women (2019) What Will It Take? Promoting Cultural Change To End Sexual Harassment.²⁷

Seksuel chikane på arbejdspladsen er misbrug af magt. Den opretholdes og forstærkes af en kultur med ulige magtforhold mellem kvinder og mænd og overbevisninger, holdninger og adfærd, som medfører ulighed mellem kønnene. Dette bliver afspejlet i kulturelle og sociale normer, som fastholder en tolerance for sexisme og seksuel chikane, og hvor fortielse og bebrejdelse af ofrene er normen. Som et resultat heraf anmelder mange arbejdere ikke seksuel chikane på arbejdspladsen, fordi de tror, man vil bebrejde dem selv for det eller tro, de lyver.

Det er derfor altafgørende, at arbejdspladsstrategier for afskaffelse af seksuel chikane adresserer skadelige sociale normer gennem holdnings- og adfærdsmæssige ændringer, udfordring af rodfæstede stereotyper, adressering af giftige og skadelige former for maskulinitet og af køns- og magtulighed. Sociale normer påvirker også mænd, for hvem presset for at være ‘maskulin’ forbindes med at være ‘hård’ og ‘stærk’, hvilket kan føre til, at de føler sig presset til risikosøgende og aggressiv adfærd. En ændring af kulturen kan give mænd en bedre livskvalitet og bedre familierelationer og kan gøre det muligt for kvinder og mænd at leve og arbejde i lighed.

Hvordan kan arbejdspladsen være en indgangsvinkel til en ændring af sociale normer? Skabelsen af anstændigt og værdigt arbejde og en kultur med ligeværdighed og respekt på arbejdspladsen har potentiale til at smitte af på det bredere samfund og familierelationer. Denne Værktøjskasse giver eksempler på praktiske måder, hvorpå forandringer i sociale normer kan finde sted gennem bevidstgørelse og håndtering af uønsket adfærd på arbejdspladsen.

Ændringer af sociale normer kræver forandringer i kønsnormer, roller og relationer på alle områder af livet forbundet med arbejdspladsen – i familien, i samfundet, på offentlige steder, i politik såvel som i arbejdslivet. Kønsopdelingen af arbejde skal håndteres, fx gennem tiltag, som forhøjer den sociale værdi af omsorgsarbejde, ved at adressere strukturelle uligheder på arbejdspladsen, såsom arbejdsbetinget kønsopdeling og undervurdering af kvinders arbejde, og afskaffelse af diskrimination og sikring af, at kvinder får forbedret adgang til fremtrædende og ledende stillinger, såvel som til utraditionelle og STEM (videnskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik)-erhverv.

Håndtering af institutionel sexism

Institutionel sexism både afspejler og opretholder ulighed mellem kønne og tolerance over for seksuel chikane. Samfundsinstitutioner, inklusive arbejdspladser, tolererer ofte, at det ene køn har andre muligheder eller fordele end det andet. Regeringsautoriteter, arbejdsgivere og offentlige serviceudbydere inden for områder som fx uddannelse, sundhed, byplanlægning og overvågning spiller alle en rolle i at hjælpe med til at flytte ansvaret fra individet til en institution eller organisation, når det gælder afskaffelse af seksuel chikane. Skal man anfægte institutionel sexism, kræver det, at beslutningstagere tager ansvar for at handle på og ændre ulige kønsnormer, roller og relationer. Det kræver også, at man adresserer de subtile og systematiske måder, hvorpå sexism gennemsyrrer en organisations kultur, processer og strukturer. Ved at håndtere problemet med institutionel sexism i love, politikker og i adgang til ydelser anerkender man, at den er forankret i patriarkatet, mange lag af ulighed og kulturelle og sociale normer, som fastholder ulighed og vold mod kvinder.

Mangeartet diskrimination og intersektionalitet

Forhindring af seksuel chikane i arbejdslivet er tæt forbundet med afskaffelse af diskrimination, og dette skal tage højde for skæringspunktet mellem forskellige grunde til diskrimination, såsom køn, race, alder, handicap, migrati-

onsstatus, seksuel orientering og kønsidentitet. Andre former for diskrimination kan finde sted baseret på moderskabs- eller familieansvar.

Fx kan en kvinde, som er sort eller tilhører en etnisk minoritet, opleve chikane, fordi hun er kvinde, men også på grund af hendes race eller etniske status og/eller migrantstatus. Fx er migrantkvinder mere udsatte i forhold til diskrimination og vold på grund af deres ikke-bekendtgjorte eller midlertidige migrantstatus og økonomiske situation, såvel som den sårbarhed de har over for gerningsmænd i værtslandet. Migrant- og flygtningekvinder kan blive udsat for seksuel chikane, når de arbejder som plejepersonale og/eller sygeplejersker i private hjem, som uformelle arbejdere i landbruget, i servicebranchen eller som hushjælp, og de kan også blive udsat for økonomisk vold, som udøves gennem lave lønninger.

Ifølge UN Women: "oplever de kvinder og piger, som er længst bagud, ofte mangeartede uligheder og intersektionelle former for diskrimination, herunder diskrimination baseret på deres køn, alder, socialklasse, evne, race, etnicitet, seksuelle orientering, kønsidentitet eller migrationsstatus."²⁸ Med hensyn til alder viser EU FRA-undersøgelsen²⁹ for eksempel, at unge kvinder er i særlig risiko for at blive udsat for seksuel chikane. Mere end én ud af tre kvinder (38 procent) mellem 18 og 29 år oplevede mindst én form for seksuel chikane i de 12 måneder op til undersøgelsen, herunder på internettet og sociale medier.

I Europa anvender Det europæiske Institut for Ligestilling mellem mænd og kvinder (EIGE) en intersektionel analyse i sit Ligestillingsindeks, herunder analyse inden for feltet vold mod kvinder.³⁰ Dette har været med til at opbygge viden om, hvordan mangeartet diskrimination former den slags vold, kvinder udsættes for, og på andre kerneområder inden for ulighed mellem kønnene, såsom arbejde.

LGBTI+-personer

LGBTI+-personer udsættes i høj grad for diskrimination og seksuel chikane, som er relateret til en persons seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika.³¹ Undersøgelsesrapporter om homofobi, transfobi og diskrimination med rod i seksuel orientering eller kønsidentitet³² viser, at der stadig er foruroligende niveauer af diskrimination, vold og misbrug på arbejdspladsen begået af kollegaer og forskelsbehandling fra arbejdsgivers side på områder som forfremmelse og undervisning. Transpersoner

(mænd eller kvinder) oplever det højeste niveau af diskrimination, chikane og vold blandt alle LGBT-grupper. Selv i lande med god lovmæssig beskyttelse udsættes LGBT-personer fortsat for vold og chikane på arbejdspladsen og i deres privatliv. En rapport udarbejdet af TUC (Trades Union Congress)³³ i Storbritannien afslørede, at syv ud af ti LGBT-arbejdere blev udsat for mindst én form for seksuel chikane på arbejdspladsen, og tæt på én ud af otte LG-BT-kvinder fortalte om alvorlige tilfælde af seksuelle overfald eller voldtægt på arbejdspladsen; kun få indberettede sagerne til arbejdsgiveren af frygt for at 'springe ud' på arbejdspladsen. På den positive side har mange store virksomheder indført inklusions- og diversitetspolitikker og -programmer, som fremmer inklusion af LGBTI+-personer på arbejdspladsen, og et stigende antal fagforeninger har taget LGBTI+-diskrimination og vold på arbejdspladsen op ved forhandlinger om arbejdspladspolitikker og overenskomster.³⁴

Kvinder i sårbare arbejdssituationer

Selvom alle kvinder potentielt set er i risiko for at blive udsat for vold og chikane på arbejdspladsen, er kvinder i sårbare arbejdssituationer – såsom kvinder, der arbejder i usikre, lavtlønnede, midlertidige og sæsonprægede job og med sort arbejde – i størst risiko for at blive udsat for seksuel chikane. Jobusikkerhed gør det svært for kvinder at stå fast på deres rettigheder, klage og få oprejsning og at nyde godt af social beskyttelse. Kvinder i disse situationer står ofte i en svag forhandlingsposition og/eller mangler repræsentation fra fagforeninger.

Nogle kvinder, fx kvindelige migrantarbejdere, der arbejder som plejepersonale eller hushjælpere, er yderligere udsatte i forhold til seksuel chikane. Kvindelige migrantarbejdere med udeklareret status står ofte i ekstremt usikre situationer, som gør dem væsentligt udsatte i forhold til seksuel chikane, og de har ingen lovmæssig beskyttelse. På Cypern er hushjælpere og migrantkvinder fx indirekte undtaget fra Loven om Ligebehandling i Ansættelse og Erhvervsuddannelse (2005(1)2002), hvis deres arbejdsgiver er en kvinde. Det betyder, at disse kvinder ikke har nogen retslig beskyttelse og kun kan ty til hjælp fra politiet i henhold til straffeloven, hvor de mister deres ret til at vende bevisbyrden. Mange af disse kvinder risikerer udnyttelse og er i større risiko for at blive udsat for alle former for vold og udnyttelse på arbejdspladsen fra andre mænd i husholdningen.

Kvinder i overordnede stillinger eller utraditionelle erhverv

Kvinder i overordnede eller lederstillinger er ofte mål for seksuel chikane – dette sender en klar besked om, at kvinder ikke er velkomne i mandsdomine-

rede lederstillinger. EU FRA-undersøgelsen fandt, at 75 procent af kvinder i leder- og højere erhvervsstillinger oplevede seksuel chikane, sammenlignet med 61 procent af kvinder beskæftiget i servicesektoren.³⁵ Kvinder i traditionelle mandefag oplever desuden et højere niveau af seksuel chikane end det, der blev fundet i transportbranchen på tværs af Europa.³⁶ Hvis man skal fremme lighed mellem kønnene, skal man sende et stærkt signal om, at kvinder værdsættes på arbejdspladsen på tværs af erhverv. Herudover spiller alle mandlige og kvindelige ledere en vigtig rolle i at forpligte sig til at afskaffe vold mod kvinder i arbejdsstyrken, udvise passende adfærd, udfordre sociale normer og fremme lederskab, der er inkluderende for kvinder.³⁷

Kvindes stemme og styrke

Mange kvinder i sårbare situationer taler ikke højt om seksuel chikane på arbejdspladsen. Mange frygter hævn, mobning og at blive gjort til sydebuk, og at dette vil betyde, at de mister deres job. For at finde løsninger, der virker på langt sigt, er det afgørende, at man finder effektive måder at rådføre sig med kvinderne på. Hvis seksuel chikane skal kunne håndteres på en seriøs måde, er det afgørende, at kvindes stemmer høres på en meningsfuld måde gennem drøftelser og forskning med deltagelse af kvinder og gennem kvindes repræsentation i de formelle strukturer, der eksisterer for social dialog mellem arbejdsgivere og fagforeninger på arbejdspladsen eller på sektorniveau. At give kvinder og andre grupper, som diskrimineres, retten til at sætte deres egne grænser gennem praktiske initiativer kan være et vigtigt skridt fremad.

Mænd som allierede i afskaffelsen af seksuel chikane

Det er afgørende at alliere sig med mænd i kampen for afskaffelse af ulighed mellem kønnene og seksuel chikane på arbejdspladsen. I erhvervssektoren inkluderer initiativer til involvering af mænd som allierede globale kampagner såsom UN Women's #HeforShe Corporate Impact Champions,³⁸ virksomhedsnetværket UNstereotype Alliance³⁹ og virksomhedsforpligtelser under UN's Women's Empowerment Principles.

Ifølge Business Fights Poverty's udgivelse 'Gender Equality is Everyone's Business: Engaging men as allies to advance gender equality across the value chain'⁴⁰ kræver involvering af mænd transformative strategier. Disse findes på fire niveauer: individuelt, organisatorisk, kulturelt og samfundsmæssigt. På det individuelle niveau skal der skabes plads til tryk og åben samtale på arbejdspladsen, som kan opbygge mænds selvsikkerhed i forhold til at handle og gøre det personligt, og fordelene ved lighed mellem kønnene for mænd

i deres arbejds- og privatliv skal understreges. På organisationsniveau skal man sikre, at lighed mellem kønnene er en central del af en organisations forretningsstrategi, at man indsamler disaggregerede data, og at man forpligter sig offentligt til forandring. På kulturelt niveau skal man fremme inkluderende adfærd, skabe inkluderende netværk og forpligte sig til at foretage ændringer i hverdagen, som kan være med til at ændre kulturen i en organisation. Endelig kan arbejdsgivere og virksomheder på et samfundsmæssigt niveau tage skridt til at afskaffe skadelige kønsstereotyper, involvere forretningspartnere og opfordre regeringer og andre virksomheder til at gøre det muligt for flere mænd at blive allierede i kampen for lighed mellem kønnene.

Mænd i fagforeninger kan også være magtfulde allierede i at understøtte en arbejdskultur med respekt og værdighed, fremme passende adfærd på arbejdspladsen og sikre, at der handles på alle niveauer for at afskaffe seksuel chikane. Herudover kan det at kæmpe sammen med egalitære mænd, som ønsker at forandre sociale normer, være en positiv måde at vise eksempler på respektfuld adfærd på samfundsmæssigt niveau og fremme nye rollemønstre på arbejdspladsen.

Forståelse af magt, upassende og uønsket adfærd på arbejdspladsen: spørgsmålet om samtykke

Transformative strategier for forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen nødvendiggør en forståelse af samspillet mellem ulige magtrelationer på arbejdspladsen og spørgsmålet om samtykke. Ulige magtrelationer mellem kønnene kan gøre det svært for kvinder at afvise misbrug eller sige nej og især at tage højde for den "tvangsmæssige kontekst, samtykket gives i".⁴¹ Derfor skal det, at man finder sig i seksuel chikane, ikke tolkes som et tegn på, at man ønsker det. Seksuel chikane er en form for seksuel diskrimination, og med mindre samtykke forstås i en kontekst af ulighed mellem kønnene, kan et "ja" være fremtvunget. Det kan være udslaget af tvungne valg, manglende valgmuligheder, begrænsede alternativer såvel som tilpassede præferencer betinget af uligheder.⁴² Det er derfor vigtigt at forstå, at begrebet uønsket seksuel adfærd i arbejdslivet findes i to typer: 1) et arbejdsmiljøvilkår, som består i vedvarende eller dominerende adfærd eller en enkelt, alvorlig hændelse, eller 2) tilbud om eller faktisk udveksling af arbejdspladsfordele eller fravær af ugunstigt arbejdsmiljø for seksuelle tjenester.⁴³ Når man tager højde for magtrelationer, kan det være umuligt for kvinder at give samtykke, og det er derfor vigtigt at forstå den tvangsmæssige kontekst, hvori samtykket gives, og at gerningsmandens intentioner er irrelevante, hvis den seksuelle adfærd er uønsket.

Samtykke er et afgørende spørgsmål, når det kommer til at forstå seksuel chikane og seksuelle overfald på arbejdspladsen. Samtykke er den frivillige aftale om at indgå i seksuelle aktiviteter, hvilket betyder, at en person aktivt og frivilligt skal give sit samtykke til seksuelle aktiviteter. Et problem i nyere retssager har været, at samtykke forudsættes, fordi kvinden ikke sagde 'nej', og hendes tavshed eller fraværet af et 'nej' blev tolket som samtykke, selv hvis hendes kropssprog eller dømmekraft blev svækket af frygt, alkohol eller stoffer. Det er derfor vigtigt, at der tages højde for alle former for verbal og ikke-verbal kommunikation.

Det er vigtigt, at ledere, supervisorer og arbejdstagere forstår samtykke, og at der på intet tidspunkt er givet samtykke, når en gerningsmand bruger magt, chikane, trusler om magtanvendelse og negative ansættelsesmæssige konsekvenser eller tvang, eller når ofret sover, er svækket eller bevidstløs. Samtykke skal aldrig antages eller forudsættes. Fx defineres uønskede seksuelle tilnærmelser til en kvinde, såsom befamling af en kvinde eller berøring af hendes bryster eller bagdel på arbejdspladsen uden hendes samtykke, som en kriminel handling i visse lande, som straffes med fængsel eller bøde.

Den sociale dialogs rolle

Social dialog mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer/fagforeninger kan spille en afgørende vigtig rolle i forandring af sociale normer og i styrkelsen af lighed mellem kønnene på arbejdspladsen, især for kvinder beskæftiget med de mest marginale eller usikre former for arbejde. Social dialog er en formel eller uformel dialog mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Den kan foregå på et uformelt eller formelt niveau på arbejdspladsen og har vist sig at være en effektiv måde at finde praktiske løsninger på problemer påpeget af medarbejdere, som har luftet bekymringer.

Social dialog, som involverer samarbejde på arbejdspladsen og overenskomstforhandlinger, anerkendes bredt som et vigtigt værktøj og metode til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen.⁴⁴ Princippet er fast forankret i ILO-konvention nr. 190 om Bekæmpelse af vold og chikane i arbejdslivet.⁴⁵

På **Cypern** spiller social dialog en vigtig rolle i fastlæggelsen af politikker i arbejdslivet og i den sociale sektor, og best practice viser, at når tillidsprincippet og konsensusbaseret formulering af politikker indføres, kan det få positive udfald. Dog har arbejdsmarkedets parter på Cypern været meget

langsomme til at inkorporere bestemmelser og protokoller om seksuel chikane i overenskomster. I 2018 godkendte Ministerrådet et adfærdskodeks om seksuel chikane for den offentlige sektor. Kodekset blev godkendt af Ombudskvindens Kontor og Ligestillingsudvalget for Beskæftigelse og Erhvervsuddannelse. Der blev ligeledes udarbejdet et frivilligt adfærdskodeks for den private sektor i 2019, og det forventes, at dette vil blive indarbejdet i overenskomsterne mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, så snart disse skal genforhandles. Kodekset blev udarbejdet og underskrevet af de største fagforeninger SEK, PEO og Employers and Industrialists Federation (OEB – Cyperns arbejdsgiver og industriforbund) (ikke alle fagforeningerne og arbejdsgiverforeningerne).

I **Danmark** er ca. 80 procent af arbejdsstyrken dækket af nationale, sektoropdelte overenskomster. Overenskomstaftaler dækker alle områder af arbejdslivet, herunder kønsbestemt vold på arbejdspladsen. På højeste niveau fastsætter LO og DA reglerne gennem ramme- og samarbejdsaftaler. Dette udstikker rammerne for virksomheder, når de skal udfærdige politikker og aftaler. Fagforeninger i Danmark har været meget aktive, når det kommer til kampagner og information, bl.a. i form af en taskforce til bekæmpelse af seksuel chikane oprettet af danske fagforeninger, som har øget bevidstheden om seksuel chikane på arbejdspladsen, herunder en succesfuld kampagne for højere bøder til arbejdsgivere i henhold til Ligebehandlingsloven.

I **Grækenland** har tilstedeværelsen af fagforeninger en vigtig værdi på arbejdspladserne og er især vigtig i sektorer domineret af kvinder. Deres tilstedeværelse kan have en stor præventiv effekt. Fx har Sammenslutningen af Arbejdstagere i Banksektoren oprettet et sekretariat for lighed mellem kønnene, hvortil sager om seksuel chikane kan anmeldes. Der er dog kun blevet anmeldt meget få sager om seksuel chikane til sekretariatet eller gennem fagforeningen i specifikke banker. Når det gælder overenskomstforhandlinger, har der kun været meget lidt fokus på seksuel chikane. Arbejdsmarkedets parter underskrev i 2006 en samarbejdsprotokol til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder i beskæftigelse. Der er dog ingen tilgængelige informationer om konkrete resultater i relation til seksuel chikane.

Fagforeninger i **Bulgarien** har været meget aktive med hensyn til kampagner for og aftaler om afskaffelse af seksuel chikane på arbejdspladsen. Best practice-tilgange i overenskomster kan findes i transportsektoren, hvor overenskomster fra 2012 til 2014 indeholder et særligt kapitel om 'beskyttelse mod

vold på arbejdspladsen og lighed mellem kønnene', som bl.a. inkluderer en nultolerance-tilgang, forebyggelse, procedurer og støtte til medarbejdere. Fagforeninger i Bulgarien står dog over for en række vedholdende udfordringer. Disse stammer fra kulturelle og sociale normer, som skal håndteres, da de muliggør en kultur med seksuel chikane på arbejdspladsen. Der skal findes nye måder at håndtere problemet på, og arbejdstagere skal kunne tale om vold og chikane. Herudover skal der træffes foranstaltninger, som sikrer integrering af seksuel chikane i alle overenskomstaftaler. Endelig skal sårbarheden hos arbejdstagere, som arbejder i sektorer med usikkert arbejde, dårlige arbejdsforhold eller lave lønninger, håndteres, da seksuel chikane er mere almindelig i disse sektorer.

Kampagne for sikkert arbejde og arbejdspladser uden vold for kvindelige transportarbejdere i Bulgarien

Det bulgarske transportforbund, FTTUB, har aktivt ført kampagne for afskaffelse af vold mod kvindelige transportarbejdere. Det begyndte med en undersøgelse af kvindelige arbejdere 'Someone to share with', som byggede på selvadministrerede anonyme spørgeskemaer placeret på bestemte steder på arbejdspladsen. De kvindelige arbejdere, som svarede på undersøgelsen, fremhævede høje risikoniveauer for fysisk og psykisk vold, hvoraf hovedparten var tredjepartsvold. Undersøgelsen gav et vigtigt bevisgrundlag for vold på arbejdspladsen til FTTUB's efterfølgende kampagner, støtte og forhandling af overenskomster. Efter kampagnen begyndte transportvirksomheder at indføre sikkerhedsforanstaltninger for kvindelige bus- og sporvognschauffører. Fire afgørende kommunale aftaler blev forhandlet og førte til forbedrede sikkerhedsforanstaltninger, bevidstgørelse i offentligheden og blandt arbejdsgivere og arbejdstagere og forbedrede sikkerhedsforanstaltninger og faciliteter for kvinder.

FTTUB's vold mod kvinder-program, 'Agreements into Actions', inkluderer projektarbejde, et undervisningsprogram om forebyggelse af vold mod kvinder og opfølgende arbejde omkring implementeringen af de fire eksisterende kommunale aftaler om afskaffelse af vold mod kvinder. FTTUB har sammenkædet ulighed mellem kønnene og kønsopdeling i arbejdsstyrken, inklusive deres deltagelse i det internationale transportforbunds kampagne 'Strong unions need women', med deres arbejde for forebyggelse af vold.

På formelt niveau inkluderer social dialog mellem arbejdsmarkedets partner forhandlinger og overenskomst. Ud over bilateral social dialog deltager rege-

ringer, arbejdsgivere og arbejdstagere indimellem i en formel trepartsdialog om vold og chikane på arbejdspladsen. Multinationale selskaber og globale/nationale sammenslutninger indgår også globale rammeaftaler, som dækker mange lande og på tværs af forsyningskæder (se eksempel nedenfor). Social dialog er i stigende grad blevet et værktøj til opnåelse af lighed mellem kønnene på arbejdspladsen og er blevet brugt som grundlag for udarbejdelse af aftaler og rammer for arbejdsplads- eller sektorielle politikker og procedurer for afskaffelse af seksuel chikane på arbejdspladsen.

Eksempel: Global rammeaftale om bekæmpelse af seksuel chikane

Det danske multinationale selskab Arla Foods (ARLA) og The International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) underskrev d. 27. september 2019 en aftale om bekæmpelse af seksuel chikane.⁴⁶ Aftalen vil blive implementeret i alle Arlas arbejdsgange.

Aftalen anerkender seksuel chikane som en form for kønsdiskrimination. Den definerer seksuel chikane som uacceptabel adfærd af seksuel karakter, som er stødende for den person, som adfærden er rettet imod. Den bemærker, at seksuel chikane kan begås af kollegaer, supervisorer eller ledere, men også af underleverandører, leverandører eller tredjeparter, som leverer varer eller ydelser til Arlas faciliteter.

Aftalen opfordrer til en nultolerance-tilgang til seksuel chikane og forpligter parterne til at udvikle konkrete tiltag, baseret på 'good practices', for at forhindre og afskaffe seksuel chikane på arbejdspladsen. Der vil blive afholdt undervisnings- og informationsaktiviteter. Der vil blive udarbejdet en kønsbevidst procedure omkring seksuel chikane på arbejdspladsen, med en offercentreret tilgang og et effektivt system for indberetning og løsning af tilfælde af seksuel chikane, herunder undersøgelser, som behandles fortroligt og neutralt. Aftalen erklærer, at gerningsmænd vil blive stillet til ansvar, og at der ikke vil være repressalier for eller trusler mod personer, som anmelder seksuel chikane. Gennemførelsen af aftalen vil blive overvåget løbende.

ii) Omfattende forebyggelsesaktiviteter på arbejdspladsen

I den anden del af den transformative ramme anlægges en strategisk og planlagt tilgang til forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen. Dette skal understøttes af lighed mellem kønnene og kan implementeres gennem kønsfokuserede arbejdsmiljøprogrammer, risikovurderinger og forebyggelsesstrategier.

Forebyggelsesprogrammer på arbejdspladsen dækker typisk tre hovedområder:

- Primær forebyggelse sætter en stopper for vold og chikane, før den finder sted, gennem bevidstgørelse og ændring af kulturen på arbejdspladsen;
- Sekundær forebyggelse gennem undervisning og bevidstgørelse;
- Tertiær forebyggelse gennem effektive HR-politikker og klagesystemer.

Dette afsnit diskuterer primær forebyggelse med særlig fokus på lighed mellem kønnene. Sekundær forebyggelse og tertiær forebyggelse diskuteres nærmere i efterfølgende dele af Værktøjskassen.

Ændring af en organisations kultur

Forud for alle forebyggelsesaktiviteter går behovet for at ændre en organisationskultur. Dette kræver en kønsresponsiv og 'hele organisationen'-tilgang:

- Al lighed mellem kønnene og ikke-diskrimination sættes i centrum for alle forebyggelsesaktiviteter med vægt på forandring af sociale normer og kønsstereotyper, som forudsætter mandlig kontrol og berettigelse;
- Et højt niveau af forpligtelse til at afskaffe seksuel chikane, med nultolerance over for seksuel chikane, formidles til hele organisationen;
- Gennemsigtighed i udvikling og gennemførelse af procedurer for seksuel chikane og klagesystemer, som arbejdstagerne stoler på, implementeres med en tilgang, der sætter offeret i centrum;
- Villighed til gennemførelse af en kulturel ændring, inklusive kontinuerlig læring fra sager om seksuel chikane og indsamling af disaggregerede data om klager;

- Sikring af, at alle spiller en rolle i afskaffelse af seksuel chikane og opfordring til en aktiv tilgang til bystandere (upstandere) på arbejdspladsen.

Indførelse af forebyggelse gennem arbejdsmiljørisikovurderinger

En vigtig måde, hvorpå seksuel chikane kan afskaffes, er at sikre, at det bliver betragtet som en væsentlig arbejdsmiljørisiko. Dette indebærer, at seksuel chikane kan medføre fysiske og/eller psykiske helbredsproblemer, som har indflydelse på arbejdspræstation og deltagelse i arbejde.⁴⁷

ILO-konvention nr. 190 kræver, at regeringer tydeligt forpligter arbejdsgivere til at forebygge vold og seksuel chikane gennem arbejdspladspolitikker og arbejdsmiljøforanstaltninger:

- a) vedtage og implementere en arbejdspladspolitik om vold og chikane i samarbejde med medarbejderne og deres repræsentanter;
- b) tage højde for vold og chikane og dermed forbundne psykiske risici i håndteringen af arbejdsmiljø;
- c) udpege farer og vurdere risikoen for vold og chikane i samarbejde med medarbejderne og deres repræsentanter og træffer foranstaltninger til at forhindre og kontrollere dem;
- d) sørge for information og undervisning til medarbejdere og andre berørte personer i tilgængelige formater og efter behov omkring de identificerede farer og risici for vold og chikane og de dermed forbundne forebyggelses- og beskyttelsestiltag. (K190, Artikel 9)

I forebyggelsen af seksuel chikane kan arbejdsmiljøprogrammer udgøre vigtige indgangsvinkler til at diskutere lighed mellem kønnene og en ændring af sociale normer. Selvom problemet med seksuel chikane i arbejdslivet ikke er nyt på arbejdspladsen, bliver det i stigende grad defineret i relation til psykosociale former for vold i arbejdslivet, som er forbundet med ugunstige arbejdsforhold, såsom stress, arbejdspress, usikkerhed på arbejdspladsen og ændringer i organisering af arbejde.

Ugunstige arbejdsforhold påvirker uforholdsmæssigt tit kvindelige arbejdstagere i sektorer, hvor de er i størst risiko for seksuel chikane. Fx truer stress på arbejdspladsen arbejdstageres fysiske og psykiske sikkerhed og gør dem mere udsatte i forhold til andre farer på arbejdspladsen. En intersektionel tilgang er relevant, fordi arbejdstagere, som er marginaliserede og risikerer flere former for diskrimination, ofte oplever forholdsmæssigt mere seksuel chikane. ILO-konventionen refererer til ugunstige arbejdsforhold som er-

hvervsmæssige risici, som skal håndteres ved hjælp af vurdering af erhvervsrisici og forebyggelsesprogrammer (se boks nedenfor).

Psykosociale risici i håndteringen af arbejdsmiljø

ILO-konvention 190 fremhæver **psykosociale risici i håndteringen af arbejdsmiljø og risikovurderinger på arbejdspladsen**.

Erhvervsmæssige risikovurderinger som fremsat i Konvention 190 og nærmere specificeret i Henstilling 206 skal også bidrage til at ændre holdninger ved at tage højde for faktorer, som øger sandsynligheden for vold og chikane (såsom køn, kulturelle og sociale normer).

I relation til risikovurderinger på arbejdspladsen (som henvist til i Artikel 9(c) i Konventionen) lægges der særlig vægt på risikofaktorer, som øger sandsynligheden for vold og chikane, herunder psykosociale risici og farer. Henstillingen angiver, at der skal tages højde for risikofaktorer, som:

- (a) opstår på baggrund af arbejdsforhold og -ordninger, organisering af arbejde og HR-ledelse, efter behov;
- (b) involverer tredjeparter, såsom klienter, kunder, serviceleverandører, brugere, patienter eller almindelige mennesker;
- (c) opstår på baggrund af forskelsbehandling, misbrug af magtrelationer og køns-, kulturelle eller sociale normer, som understøtter vold og chikane.

I visse lande i Europa er denne tilgang blevet implementeret i loven. Et eksempel er den belgiske Act on Wellbeing at Work fra 2014, som adresserer seksuel chikane og vold som psykosociale risici på arbejdspladsen. Som et resultat kan stress, psykisk chikane og seksuel chikane på arbejdspladsen være en følge af, at arbejdstagere bliver udsat for en side af arbejdsmiljøet eller en adfærd, som arbejdsgiveren har en form for kontrol over (fx organisering af arbejde, arbejdsindhold, arbejds- og levevilkår på arbejdspladsen eller mellem menneskelige forhold).⁴⁸

Sikring af, at arbejdsgivere tager ansvar for at forhindre seksuel chikane

Ansvaret for forebyggelse af seksuel chikane skal påhvile arbejdsgiverne som en del af arbejdsgivernes omsorgspligt over for deres medarbejdere til at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Et eksempel på denne forpligtelse ville være at sikre risikovurderinger af vold og chikane på arbejdspladsen som en vigtig del af den forebyggende indsats.

I visse EU-medlemslande, som fx Belgien, har arbejdsgiverne lovmæssigt ansvar for at sikre et arbejdsmiljø, der ikke forskelsbehandler arbejdstagere og er fri for seksuel chikane. Dette betyder, at hvis arbejdsgiverne ikke har taget alle rimelige forholdsregler for at forhindre og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen, kan de drages til ansvar for seksuel chikane, selv hvis de var uvidende om, at der fandt seksuel chikane sted på arbejdspladsen. Denne tilgang er dog ikke blevet implementeret i alle europæiske lande, fx er der i Danmark og Grækenland ingen lovgivning, der pålægger arbejdsgiveren en forpligtelse til at implementere tiltag til forhindring af seksuel chikane på arbejdspladsen.

I et arbejdsliv under forandring kan outsourcing af ydelser og underentrepriser også påvirke jobstabiliteten og arbejdsforhold og hæmme tiltag til forhindring af seksuel chikane. I den sammenhæng skal tiltag til forebyggelse, opdagelse og indsatser mod seksuel chikane gælde for både virksomheden og dens underleverandører.

Indsatser mod seksuel chikane i arbejdsmiljøet

- Sikrer, at arbejdsmiljøprogrammer på arbejdspladsen adresserer kvinders behov og bekymringer på arbejdspladsen (hvilket betyder, at de er kønsresponsive).
- Risikovurderinger på arbejdspladsen tager højde for de mange forskellige risici, kvinder står over for på arbejdspladsen, herunder kvinder, som arbejder i de mest usikre eller risikable arbejdssituationer, og kvinder, som bliver udsat for mange former for forskelsbehandling.
- Opretter en fælles (arbejdsgiversammenslutnings-) sikkerheds- og sundhedskomite, som har det mål at implementere kønsresponsive forebyggelsestiltag på arbejdspladsen.
- En proaktiv forebyggelsesrolle kan implementeres, hvis den imødeser, udpeger og handler på risici på forhånd. Disse risici skal identificere arbejdsituationer og faktorer i organisering af arbejde, som gør kvinder usikre.
- Udfærdiger kønsresponsive retningslinjer og tjeklister, og undervisning, for at gøre det muligt for sikkerhedsrepræsentanter på arbejdspladsen at identificere risici, som er kønsbestemte.

Gennemførelse af en risikovurdering på arbejdspladsen

Potentielle risici for seksuel chikane i arbejdslivet skal identificeres gennem en kønsresponsiv tilgang, som anerkender de forskellige og indbyrdes relaterede dimensioner af seksuel chikane på arbejdspladsen. Disse inkluderer især seksuel chikane begået af ledere, supervisorer eller kollegaer; af tredjeparter (kunder, klienter, patienter osv.); og af en intim partner, som begår partner-vold og misbrug af deres partnere og tidligere partnere på arbejdspladsen. Selvom hver af disse dimensioner af seksuel chikane relaterer til forskellige sammenhænge, er de alle en del af mere udbredte uligheder og sociale normer, som fastholder uligheder mellem kønnene, sexismen og seksuel chikane.

En risikovurdering på arbejdspladsen vil vurdere risikoen eller den potentielle risiko for seksuel chikane, hvilket følges op af en forebyggelsesstrategi, der skal mindske faktiske eller potentielle risici på tre hovedområder, der opstår på baggrund af (som fastlagt i Konvention nr. 190):

- arbejdsforhold og -ordninger, organisering af arbejde og HR-ledelse, efter behov;
- tredjeparter såsom klienter, kunder, serviceleverandører, brugere, patienter og almindelige mennesker; og
- forskelsbehandling, misbrug af magtrelationer og køns-, kulturelle eller sociale normer, som understøtter vold og chikane.

Risikovurderinger skal tage højde for alle de risici, der kan føre til seksuel chikane på arbejdspladsen. Følgende er en ikke-udtømmende liste over, hvad en risikovurdering kan dække:

- Vurdering af, hvordan en organisation for øjeblikket håndterer og reagerer på klager og undersøgelser, og om man har lært af tidligere sager.
- Identificering og dokumentering af de steder og situationer, hvor seksuel chikane typisk er blevet begået, i samråd med de kvindelige medarbejdere, fx isolerede arbejdspladser, enearbejde, sikker parkering, transport hjem fra arbejde;

- Adressering af risici på arbejdspladsen, som arbejdsgiveren har en vis kontrol over og kan have en indflydelse på, fx omkring organisering af arbejde, arbejdsindhold, arbejdsforhold og forholdet mellem medarbejdere på arbejdspladsen.
- Vurdering af risiko for vold mod kvinder og et fjendtligt arbejdsmiljø, når:
 - kvinder arbejder i mandsdominerede sektorer eller på mandsdominerede arbejdspladser;
 - kvinder arbejder alene eller isoleret;
 - kvinder arbejder i jobs, hvor der er interaktion med kunder, klienter, offentligheden i kundevedtatte servicefag eller med leverandører;
 - kvinder arbejder bag lukkede døre, og hvor arbejdstilsyn sker sjældent, fx kvinder, som arbejder som hushjælp eller plejepersonale;
 - kvinders rejse til og fra arbejde foregår på ydertidspunkter eller i mørke, herunder risici på parkeringspladser og på vej til busstoppesteder;
 - kvinder ikke har adgang til sikre sanitære faciliteter eller vekslende faciliteter.
- Risici forbundet med en kvindes sårbarhed på arbejdsmarkedet på grund af etnicitet, kønsidentitet, seksuel orientering, handicap eller andre forhold.
- Forhold såsom økonomisk krise og stigende arbejdsløshed, herunder konsekvenserne af COVID-19-pandemien, som kan afholde kvinder fra at indgive klager.
- Risici forbundet med gerningsmandens status i virksomhedshierarkiet, i virksomheder og i den private sektor, som kan betyde, at en 'værdifuld' leder eller 'topchef' beskyttes af organisationen.

Udfærdigelse af en omfattende kønsresponsiv forebyggelsesstrategi på arbejdspladsen

En kønsresponsiv forebyggelsesstrategi på arbejdspladsen er en vigtig del af en transformativ tilgang. Det er særligt vigtigt, at den adresserer risikofaktorer forbundet med sociale normer, ulige magtrelationer og uligheder mellem kønnene.

Disse risikofaktorer er ofte forankret i organisationens kultur (som diskuteret ovenfor).⁴⁹ Ændringer i organisationskulturen kræver en kort- og en langsigtet strategi og kan opnås ved at skabe et forskelligartet, inkluderende og

respektfuldt arbejdsmiljø, hvor kvinder også sidder i overordnede og lederstillinger. Dette betyder også, at man skal have gennemskuelige og tilregnelige politikker og procedurer for håndtering og læring af klager.

En forebyggelsesstrategi på arbejdspladsen skal dække hele spektret af arbejdsmiljøtiltag, herunder emner, som skal inkluderes i risikovurderinger (identificeret ovenfor). Målet er at sikre, at seksuel chikane forhindres på et tidligt tidspunkt. Fx kan forebyggelsestiltag inkludere effektive former for organisering af arbejde og fordelingen af arbejdsopgaver og ansvar. At rådføre sig med kvinder kan være en hjælp til at identificere problemer og risici, herunder områder af organisationskulturen, som fører til seksuel chikane. Undervisning og information er en lige så vigtig del af forebyggelse, når der skal skabes et respektfuldt arbejdsmiljø og en kultur, hvor man lærer at afskaffe seksuel chikane.

6 skridt i udfærdigelsen og implementeringen af en omfattende og kønsresponsiv forebyggelsesstrategi

1. skridt: Tag kvinder med på råd Spørg kvinder, hvad der skal inkluderes i en forebyggelsesstrategi. Dette vil gøre det relevant for medarbejderens liv. Prioritér tiltag til indførelse af en positiv arbejdspladskultur og arbejdsmiljø ved at spørge til arbejdstagernes synspunkter og lytte til deres erfaringer, ideer og forslag til, hvad der skal forandres.

2. skridt: Gennemfør en fortrolig og anonym årlig klimaundersøgelse Dette vil hjælpe med at identificere hovedproblemerne i arbejdsmiljøet, hvordan medarbejderne har det med deres sikkerhed på arbejdspladsen, om de føler sig tilstrækkeligt trygge til at indgive en klage, og hvis ikke, hvorfor, om de føler, man vil tro på dem, og hvis ikke, hvorfor, og om de bliver behandlet lige, og hvis ikke, hvorfor. Sørg for gennemsigtighed, så medarbejderne ved, hvordan informationerne bliver brugt, og hvordan resultaterne bliver gjort tilgængelige. Brug resultaterne af undersøgelsen i udformning af forebyggelsestiltag.

3. skridt: Sørg for undervisning af alle medarbejdere, supervisorer og ledere Undervisningsprogrammer skal være evidensbaserede og, hvor muligt, have haft tidligere social indflydelse på nedbringelse af seksuel chikane. Undervisningen skal give viden om, hvordan man forhindrer seksuel chikane, og en forståelse af og strategier til at håndtere bredere uligheder mellem kønne og sociale normer, hvordan man effektivt tager imod og håndterer klager og implementering af en tilgang med offeret i centrum.

4. skridt: Opbyg et arbejdsmiljø med tryghed, værdighed og respekt imellem medarbejdere Vær sikker på, at dette efterleves i alle arbejdspladsrelationer, såsom teamarbejde og forhandlinger mellem medarbejdere og ledelse. Tag aktive skridt til at nedbringe potentielle arbejdsconflikter, uhøflighed, respektløs adfærd, negativitet og stress på arbejdspladsen, herunder organisering af arbejdsprocesser. Hvis disse ikke adresseres, kan de føre til seksuel chikane. Brug team-tilgange til at genopbygge forhold, der har lidt skade på arbejdspladsen, baseret på gensidig tillid, fx gennem programmer, der sigter på at genskabe retfærdighed på arbejdspladsen.⁵⁰

5. skridt: Implementér praktiske og forebyggende tiltag Implementér praktiske og forebyggende tiltag i samarbejde med kvindelige medarbejdere, fx omkring hvordan man nedbringer risikoen for seksuel chikane, hvordan man højner sikkerheden ved at udpege områder på arbejdspladsen, hvor kvinder måske arbejder isoleret, og hvor der er større risiko for seksuel chikane. Praktiske tiltag kan omfatte 'seksuel chikane sikkerhedsvandring' og, hvis nødvendigt, at stille ressourcer til rådighed til alarmer, ID-nøgler, adgangskoder og mulighed for undervisning i selvforsvar. Fx kan en sikkerhedsvandring gennem arbejdspladsen gøre det muligt for kvinder at udpege dele af bygningen, arbejds gange eller aspekter af arbejdsorganiseringen, som udgør en risiko for kvinders sikkerhed. Det er vigtigt at undgå 'offerbebrejdelse' eller at lægge bevisbyrden over på kvinder for at kunne gennemføre ændringer på arbejdspladsen.

6. skridt: Inkludér bestemmelser om partnervold på arbejdspladsen Sørg for, at medarbejdere, som er bekymrede for risikoen for partnervold på arbejdspladsen og/eller medarbejdere, som har skaffet et tilhold mod en partner eller tidligere partner, hjælpes med praktisk planlægning i forhold til sikkerhed, fx en sikker parkeringsplads eller midlertidig omfordeling af arbejdsopgaver. Disse kan være vigtige forebyggelsestiltag for ofre for/personer, som har overlevet partnervold, ligesom information om specialitydelser og støtte (diskuteret nedenfor).

Overvågning og håndhævelse gennem lighedsorganer og ombuds-kontorer⁵¹

Lovgivning om lighed og antidiskrimination bruges ofte til at håndtere chikane på arbejdspladsen, især seksuel chikane. Statsstøttede organer for lighed mellem kønnene eller antidiskrimination og ombudskontorer spiller også en nøglerolle i at udpege, gøre opmærksom på og foreslå løsninger til afskaffel-

se af vold og chikane mod kvinder i arbejdslivet. Indimellem håndterer lighedsorganer direkte sager om forskelsbehandling og vold på arbejdspladsen. De står også for en mængde forebyggende tiltag, herunder undervisning af politi og offentlige instanser; udarbejdelse af procedurer for vold på arbejdspladsen; bevidstgørelse såvel som støtte til retssager om seksuel chikane på arbejdspladsen.⁵²

Kønsresponsivt arbejdstilsyn

Arbejdstilsyn spiller en vigtig rolle i overvågning og implementering af arbejdsret og arbejdsmiljøtiltag. De påtager sig i stigende grad at fremme lighed mellem kønnene og at forebygge, overvåge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen.⁵³ Det er afgørende, at arbejdstilsyn er kønsresponsive, og at tilsynsførende er uddannet i at identificere risici for seksuel chikane på arbejdspladsen.⁵⁴ ILO er kommet med flere forslag til kønsresponsivt arbejdstilsyn, herunder flere kvindelige tilsynsførende, styrkelse af bevidstheden om køn og indførelse af tilsyn, som undersøger indikatorer for lighed mellem kønnene, og undervisning, som gør tilsynsførende i stand til at udpege og håndtere vold og diskrimination.⁵⁵ I Europa har nogle lande, heriblandt Cypern, Holland og Spanien, allerede taget skridt til at inkludere lighed mellem kønnene i arbejdstilsynssystemer.

Dette emne er også indeholdt i ILO-konvention 190 om afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet, som erklærer, at arbejdstilsyn og andre relevante myndigheder, efter behov, er bemyndiget til at håndtere vold og chikane i arbejdslivet. (K. 190, Artikel 10). Dette inkluderer også kønsresponsiv undervisning om vold og chikane, herunder psykosociale farer og risici, kønsbestemt vold og chikane og forskelsbehandling af visse grupper af medarbejdere. (H. 206, stk. 20)

Herudover bør nationale organer, som er ansvarlige for arbejdstilsyn, arbejdsmiljø og lighed og antidiskrimination, herunder lighed mellem kønnene, inkludere forebyggelse af seksuel chikane i deres bemyndigelse.

iii) Arbejdspladspolitikker, procedurer og praksisser

Den tredje dimension af den transformative ramme er udviklingen af effektive arbejdspladspolitikker og -procedurer, forankret i HR-ledelse og social dialog med procedurer, som medarbejderne har tillid til. Ud over at dække alle medarbejdere, som udsættes for seksuel chikane, skal arbejdspladspolitikker, forebyggelsesprogrammer og klagesystemer inkludere andenhånds seksuel chikane, som opleves af medarbejdere, der yder støtte til ofrene på arbejdspladsen.⁵⁶ Svag HR-ledelse og fravær af politikker og procedurer kan bidrage til risikoen for seksuel chikane.⁵⁷ Dette afsnit ser på, hvor effektivt HR-politikker og -procedurer kan bidrage til transformative tilgange.

ILO-konvention nr. 190 kræver, at regeringer forpligter arbejdsgivere til at udfærdige arbejdspladspolitikker. Den tilhørende **ILO Henstilling nr. 260** foreslår, at love og bestemmelser skal specificere, at medarbejdere og deres repræsentanter skal involveres i udformningen, implementeringen og overvågningen af politikken, og at politikken skal inkludere følgende:

- (a) angive, at vold og chikane ikke bliver tolereret;
- (b) oprette forebyggelsesprogrammer mod vold og chikane med målbare mål, hvis hensigtsmæssigt;
- (c) specificere medarbejdernes og arbejdsgiverens rettigheder og forpligtelser;
- (d) indeholde information om klage- og undersøgelsesprocedurer;
- (e) foreskrive, at al intern og ekstern kommunikation relateret til tilfælde af vold og chikane vil blive håndteret på den rigtige måde og fulgt op på i fornødent omfang;
- (f) specificere den enkeltes ret til privatliv og fortrolighed, som henvist til i Artikel 10(c) i konventionen, og afbalancere det med medarbejdernes ret til viden om alle risici; og inkludere foranstaltninger til beskyttelse af klagende parter, ofre, vidner og whistleblowers mod forfølgelse eller hævn. (H 206, stk. 7)

Arbejdspladspolitikker og/eller sektorielle eller arbejdspladsoverenskomster om afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet sender en kraftig besked om, at vold og chikane ikke tolereres. Overenskomster, der dækker en hel sektor, kan spille en vigtig rolle i at opstille rammerne for politikker og procedurer på alle arbejdspladser i en sektor.

Politikker skal især være tydelige i deres beskrivelse af opførsel og adfærd, som er uacceptabel på arbejdspladsen, og i at understrege vigtigheden af lighed mellem kønnene og ændring af sociale normer på arbejdspladsen. Det er vigtigt at sikre, at politikker og procedurer er skrevet på de sprog, som tales og forstås af medarbejderne på arbejdspladsen. Det bør sikres, at politikken er tilgængelig på virksomhedens hjemmeside eller intranet, i medarbejderhåndbøger og introduktionsmanualer for nyansatte, og opsat på alle relevante opslagstavler og andre kilder til informationer om virksomheden. Information om politikken udarbejdes også i lettilgængelige formater, såsom video, til medarbejdere med lav læsedygtighed.

Et udgangspunkt er, at politikken forpligter sig til et **arbejds miljø uden seksuel chikane**. Dette inkluderer en tydelig definition af seksuel chikane, og at alle forstår den. Den skal specificere alle de tiltag, der vil blive gjort for at sikre et arbejds miljø uden seksuel chikane. Dette skal inkludere et krav om, at den øverste ledelse går forrest og udviser korrekt adfærd. Dette kan fx gøres ved jævnligt at rådføre sig med de ansatte om deres bekymringer og identificere de dele af arbejdspladsen eller arbejdsdagen, hvor kvinder føler sig utrygge; fjerne stødende, pornografisk eller seksuelt eksplicitte materialer fra arbejdspladsen; sørge for godt oplyste arbejdsområder; alarmsystemer; og kønsbalancerede interviewhold.

Cypern: Adfærdskodeks om forhindring og bekæmpelse af chikane og seksuel chikane i offentlig service

Adfærdskodekset vejleder i, hvordan man forhindrer og håndterer seksuel chikane i den cypriske statsforvaltning. Det blev udgivet i 2018 af Ombudskvinden i samarbejde med Gender Equality Committee in Employment and Vocational Training. Kodekset blev godkendt af Ministerrådet med en bestemmelse,

Kodekset fastlægger uformelle og formelle metoder til at undersøge klager (den uformelle proces sigter på at håndtere upassende adfærd, før den udvikler sig til seksuel chikane). Kodekset kræver, at alle supervisorer, alle kompetente myndigheder og den offentlige administration generelt forstår, at seksuel chikane på arbejdspladsen er kønsdiskrimination og kønsbestemt vold, som er forbudt ifølge loven, og at de har det juridiske ansvar for at sikre et trygt, værdigt, sundt og venligsindet arbejds miljø. Hvis arbejdsgivere ikke handler, er de juridisk ansvarlige for chikane, ligesom gerningsmanden. Det anbefales, at man opretter komiteer for lighed mellem kønnene i hver en-

kelt offentlig administration, og at de får undervisning i implementeringen af kodekset. Undervisningen gennemføres af Cyprus Academy of Public Administration i tæt samarbejde med The Gender Equality Committee og ombudskvindens kontor.

Kodekset indeholder en kort introduktion, det juridiske fundament og nyttige udtryk og begreber. Kodekset forklarer, hvad der udgør en specifik adfærd og instruerer medarbejdere i, hvordan man forhindrer den, og hvad man skal gøre, hvis den finder sted. Det oplister myter og stereotyper om chikane. Det oplister også hver enkelt myndigheds ansvar, herunder hvordan man forhindrer chikane, og hvordan man yder støtte til et offer for chikane. Sager skal håndteres diskret. Det inkluderer ligeledes kompetente myndigheders forpligtelser og ansvar, deres forpligtelse til at sikre et anstændigt arbejdsmiljø, kompetente myndigheders tiltag for at forhindre chikane og seksuel chikane og kompetente myndigheders tiltag til at håndtere chikane og seksuel chikane/chikane.

Politikker skal gøre det meget klart, at **seksuel chikane er forbudt i arbejdslivet**. Ofte er medarbejderne ikke klar over, hvilken adfærd der er forbudt, og det er derfor vigtigt at give klare definitioner af og eksempler på fysisk, verbal, ikke-verbal og seksuelle former for vold og chikane, herunder seksuel chikane og chikane gennem digitale og sociale medier. De skal henvise til forbudet mod vold og chikane begået af tredjeparter. En advarsel til tredjeparter om, at seksuel chikane ikke tolereres, kan kommunikeres gennem opsættelse af skilte på virksomhedens område, fx på busser, på togstationer eller på hospitaler og i venteværelser, på barer og restauranter. Disse skal oplyse om, at ingen former for seksuel chikane tolereres og betragtes som en krænkelse med alvorlig straf til følge.

Ledere og direktion skal være forkæmpere for politikken, så alle medarbejdere ved, at virksomheden tager afskaffelse af seksuel chikane alvorligt. Der fremsættes en udtalelse om, at der føres nultolerancepolitik over for seksuel chikane på arbejdspladsen, og at virksomheden/arbejdsgiveren støtter en arbejdspladskultur bygget på værdighed og respekt. Det er vigtigt at profilere politikken, fx ved at CEO'en eller den øverste ledelse officielt lancerer politikken på arbejdspladsen. Hvis det er relevant, kan man komme med en udtalelse om, at organisationen har en omsorgspligt til at beskytte sine medarbejdere mod tredjepartsvold. Virksomheden eller organisationen udtaler, at den vil bestræbe sig på at reducere de risici, som medarbejderne udsættes

for, herunder at gennemføre regelmæssige risikovurderinger, som tager højde for forskellige erhverv, lokationer, organisering af arbejde og arbejdspraksisser, som kan udsætte medarbejderne for en risiko.

Endnu en faktor, der understøtter forebyggelse af seksuel chikane, er, at **procedurer for ansættelse og forfremmelse er fastlagt**, så 'quid pro-quo'-former for seksuel chikane, som finder sted som en betingelse for ansættelse eller forfremmelse, kan undgås. Ved at fastlægge ansættelses- og forfremmelsesprocedurer bliver det muligt at forhindre seksuel chikane, som foregår under en ansættelsessamtale eller en samtale om forfremmelse. Dette sikrer, at samtaler fokuserer på kvalifikationer og kompetencer til at udføre jobbet og ikke personlige forhold. Kønsbalancerede interviewteams kan være med til at sikre, at procedurerne bliver fulgt.

Protokoller for seksuel chikane i Spanien

Antallet af anmeldelser af seksuel chikane i Spanien er faldet som et resultat af overholdelse af den lovgivning, der er designet til at forbedre systemer til forebyggelse og evaluering af psykosociale risici og undervisning af fagforeningsrepræsentanter og andre interessenter.

I Spanien har protokoller for seksuel chikane, indført i store virksomheder, været et vigtigt værktøj i kampen mod seksuel chikane. De er bemyndiget under Organisk Lov (Organic Law) 3/2007 om lighed mellem kønnene på arbejdspladsen og inkluderer tiltag til forhindring og håndtering af seksuel og kønsbestemt chikane (Artikel 46). Langt størstedelen af arbejdsstyrken er dog beskæftiget i mindre og mellemstore virksomheder, som ikke er dækket af lovgivningen.

Denne lov kræver, at virksomheder fremmer arbejdsforhold, som forhindrer seksuel eller kønsbestemt chikane, og forpligter dem til at føre procedurer ud i praksis i håndteringen af anmeldelser og klager fra ofre (Artikel 48). Protokoller for seksuel chikane er politikker, som opstiller en procedure, som virksomheder kan følge, herunder formelle og uformelle klagesystemer og støtte til ofre. Mange af disse protokoller er vedtaget gennem overenskomstforhandlinger. Herudover betragter nogle overenskomstaftaler, såsom den hos energiselskabet Endesa, sager om vold på arbejdspladsen som et arbejdsmiljøproblem. Endesa har forpligtet sig til at beskytte sit arbejdsmiljø, så medarbejdernes psykiske helbred aldrig er på spil, hvilket har resulteret i særlig opmærksomhed på at opdage og evaluere mulige udfordringer.

Vodafone arbejdspladspolitik

Et godt eksempel er Vodafones nationale aftale Nr. III om ansættelse og overenskomstforhandling, underskrevet af arbejdsmarkedets parter 8. juni 2015. Den dækker forebyggelse af kønsbestemt chikane og fastsætter protokoller for udryddelse af seksuel chikane. En protokol for seksuel chikane og chikane af seksuelle grunde blev vedtaget som en del af virksomhedens plan for lighed. Den redegør for de ekstra redskaber, som virksomheden vil tage i brug for at opdage chikane og/eller forskelsbehandling, inklusive en udredningsfase og disciplinære konsekvenser for eller bortvisning af den krænken-
de part.

Køns-disaggregerede data på arbejdspladsen

Generelt set findes der kun begrænsede informationer om udbredelsen og karakteren af seksuel chikane på arbejdspladsen. Informationer om seksuel chikane, disaggregeret efter offerets og gerningsmandens køn/kønsidentitet, alder og beskæftigelse, vil stærkt bidrage til at spore og afsløre tendenser i sager om seksuel chikane. Det er også vigtigt at opbevare data om anonyme anmeldelser og klager, da disse kan være med til at opbygge en forståelse af omstændighederne og situationerne omkring og hyppigheden af seksuel chikane. I store træk kan disse data være med til at udpege problemområder på arbejdspladsen, herunder hvor der er brug for ressourcer til undervisnings-, informations- og forebyggelsesinitiativer.

Med de rette data vil det være muligt at lære fra tidligere sager om seksuel chikane, og hvordan de blev håndteret, herunder tredjepartsvold og chikane og partnervold begået af en intim partner, som finder sted på arbejdspladsen. Denne læring, inklusive undersøgelse af hændelser, kan være en hjælp i udfærdigelsen og implementeringen af forebyggelsestiltag og organisationsændringer. Dette er særligt vigtigt i sager om seksuel chikane begået af tredjeparter, hvor gerningsmanden måske er ukendt, og hvor sager ikke er blevet formelt efterforsket.

Feedback fra ASTRAPI-projektets partnere om databegrænsninger

Databegrænsninger findes i alle projektlande. For det første er der en væsentlig underrapportering af seksuel chikane på arbejdsplads- og på institutionelt niveau. For det andet er tilfælde, hvor der er indgået et uformelt forlig på arbejdspladsen eller en fagforening har håndteret sagen, måske ikke blevet registreret i HR eller andre indberetningssystemer. For det tredje er nogle sager underlagt fortrolighedserklæringer, hvilket enten holder sagen

skjult eller betyder, at der ingen informationer er tilgængelige om, hvordan sagen blev løst. Herudover stiller undersøgelser ofte ikke detaljerede spørgsmål om seksuel chikane, og data er ikke altid disaggregerede efter køn og måler desuden ikke begivenheden, offer og gerningsmand eller hvorvidt, der er et mønster.

Som Walby and Towers⁵⁸ foreslår, er der fire kønsrelaterede dimensioner, som skal inkluderes i data om vold mod kvinder, navnlig offerets køn; gerningsmandens køn; forholdet mellem gerningsmand og offer (intim partner eller andet familiemedlem; bekendt; eller fremmed), og om der er et seksuelt aspekt (en mulig femte dimension er, hvorvidt hændelsen er påviseligt motiveret af køn). Ingen lande har implementeret denne ramme.

iv) Effektive klageprocedurer

Effektive klageprocedurer er robuste, og medarbejderne stoler på dem, og de udgør en vigtig del af den transformativ tilgang. Klagesystemet skal være centreret omkring offeret, nyde medarbejdernes tillid og fungere gennem et støttende miljø, hvor medarbejderne føler sig tilstrækkeligt trygge til at anmelde seksuel chikane. Dette gentages i ILO-konvention 190, som erklærer, at ofre for kønsbestemt vold og chikane i arbejdslivet skal have effektiv adgang til kønsresponsive, sikre og effektive klage- og konfliktløsningsmekanismer, støtte, ydelser og afhjælpende foranstaltninger. (K. 190, Artikel 10b)

Disse foranstaltninger er vigtige, fordi sandheden er, at mange kvinder ikke anmelder seksuel chikane på arbejdspladsen pga. stigmatisering, fordi de ikke stoler på, at deres klage bliver behandlet alvorligt og effektivt, eller fordi de frygter at miste deres job, yderligere forfølgelse eller andre former for hævn. Det er derfor vigtigt, at **klager kan indgives gennem mange forskellige kanaler**, herunder via uformelle og formelle klageprocedurer, på skrift eller personligt, til en leder eller via anonyme klager indgivet skriftligt, gennem et internetredskab, en særligt oprettet hotline eller gennem en fagforeningsrepræsentant. Selvom det måske ikke er muligt at gennemføre en formel undersøgelse af anonyme klager, er det vigtigt at overvåge alle anonyme klager og håndtere problemområder. Der kan være vigtig læring at hente om arbejdspladskultur, som man kan bygge sine indsats på, eller om dele af arbejdsmiljøet, som udgør en særlig risiko. Det skal derfor være en del af en organisations kultur at sikre, at der er et ansvar for at modtage og aktivt

behandle klager gennem mange forskellige kanaler for at gøre det muligt at overvåge og gribe ind over for situationer, der kan føre til seksuel chikane.

Det er vigtigt at spørge den klagende part, hvordan denne ønsker, at problemet bliver håndteret, da nogle klagende parter ønsker en efterfølgende uformel procedure, som fører til en samtale med den anklagede om dennes adfærd. Dette kan føre til, at den anklagede undskylder og lærer konsekvenserne af hans/hendes magtmisbrug.

Når en arbejdsgiver bliver bevidst om et tilfælde af vold eller chikane, oplyses medarbejderen om sine valgmuligheder (normalt inden for fem dage). Fuld afklaring, inklusive undersøgelse og disciplinære eller andre procedurer, igangsættes (bør normalt være afsluttet inden for seks måneder).

Herudover kan fagforeninger spille en vigtig rolle ved at medvirke til udviklingen af et klagesystem, som medarbejderne kan stole på, og de kan også hjælpe med at gøre medarbejderne trygge ved at indgive klager, støtte og give medarbejderne informationer om indgivelse af klager. Fagforeninger er særligt velegnede til at instruere deres arbejdspladsrepræsentanter og funktionærer i at tage højde for grundene til, at medarbejdere ikke anmelder seksuel chikane, og hvilke organisationsmæssige eller andre forhindringer organisationen skal overvinde. I visse tilfælde kan det være muligt at klage gennem fagforeningen.

Det er herudover vigtigt at kunne garantere fortrolighed og **informeret samtykke**. Dette indebærer at hjælpe offeret/den overlevende med at beslutte, hvad der skal ske og hvornår. Den klagende part og den anklagede bliver også informeret om, at de kan få støtte fra en kollega, ven eller fagforeningsrepræsentant under klageprocessen. Klagesystemer er effektive, når de gør det muligt for ofre/overlevende, og vidner og bystandere, at indgive en **klage i fortrolighed og på en tryk måde**.

Når man skal opbygge tillid, er det vigtigt, at de medarbejdere, som indgiver klager, de som kommer med informationer relateret til klager, og de, som støtter en klagende part, bliver forsikret om, at de bliver **beskyttet mod hævn**. Det er afgørende, at dette bliver skrevet tydeligt ind i politikker og procedurer for at forsikre medarbejdere om, at deres klager bliver taget alvorligt og ikke hævnnet.

'Good practice' i håndtering af klager tyder på et behov for at sikre en **hurtig løsning på klagen** med bestræbelser på at håndtere klager omgående og inden for en realistisk tidsramme. Der skal gøres forsøg på at løse en hændelse uformelt, før man igangsætter en formel procedure, som indebærer en mere langvarig proces og en intern eller ekstern undersøgelse. En åben og transparent proces er af afgørende betydning, så de klagende parter ved, hvad der sker under og efter klageprocessen, herunder hvad der sker efter, at en klage er indgivet, hvem der underrettes om klagen, de involverede tidsrammer, om en undersøgelse finder sted, hvad der er inkluderet i undersøgelsen og udfaldet af en undersøgelse.

Indgivelse af klage: formelle og uformelle procedurer

En **uformel procedure** kan have den fordel, at man opnår en hurtig løsning for offeret/den overlevende. Et offer/en overlevende ønsker måske bare at få en undskyldning og at gøre det klart for den anklagede, at vedkommendes adfærd er uacceptabel og skal stoppe. Dette udelukker ikke den klagende part fra at følge en formel procedure. Det er vigtigt at indhente samtykke fra begge parter, før man går videre med den uformelle procedure. Den person, som er anklaget for seksuel chikane, konfronteres, og det begrundes, hvorfor adfærden bliver set som uacceptabel, og hvorfor den giver anledning til bekymring. Alle uformelle drøftelser er fortrolige, medmindre der er bekymring for, at øvrige ansattes sikkerhed og velbefindende kan blive påvirket. Den uformelle procedure kan resultere i diskussioner mellem begge parter og en løsning, der er acceptabel for den klagende part. Hvis problemet henvises til en mægler i virksomheden, er det vigtigt at tage højde for det faktum, at kønsrelaterede magtubalancer kan eksistere i mægling. Hvis der findes en løsning, er det vigtigt regelmæssigt at følge op på, om den uønskede adfærd er stoppet.

Hvis der ikke findes en løsning gennem den uformelle procedure, kan en **formel procedure**, som involverer en undersøgelse, indledes. Offeret ønsker måske at følge den formelle procedure fra begyndelsen. Første skridt er at påbegynde den formelle klagemekanisme ved at informere parterne om processen og de forventede tidsrammer. Andet skridt er at henvise klagen til CEO'en og HR-lederen og, hvis en sådan findes, til klagekomiteen. Tredje skridt er at gennemføre en intern eller ekstern undersøgelse (få flere informationer nedenfor om gennemførelse af undersøgelser).

Ofre/overlevende skal også informeres om deres rettigheder i henhold til loven, og at de kan fremsætte klagen uden for virksomheden, som kan efterforskes af et statsligt lighedsorgan (såsom ombudskontoret) og/eller af politiet. I alvorlige sager kan en HR-leder eller fagforeningsrepræsentant anbefale, at en ekstern undersøgelse foretaget af et statsligt lighedsorgan indledes, under hvilke omstændigheder man følger samme procedurer for gennemførelse af en undersøgelse som beskrevet ovenfor.

Omvendt bevisbyrde

Hvis man skal gøre klagesystemet effektivt og centreret om offeret, kræver det, at bevisbyrden ikke hviler på den klagende part – dette er afgørende, hvis folk skal støttes i at klage over seksuel chikane.

Omvendt bevisbyrde er en af de bestemmelser, som er indeholdt i EU's omarbejdede Direktiv 2006/54/EC⁵⁹ om lige behandling, hvor regler om bevisbyrde gældende i hele EU anvendes i sager om kønsdiskrimination. Dette betyder, at ofre kun behøver at fremlægge fakta om deres oplevelse af seksuel chikane, og at den anklagede skal bevise, at hans/hendes handlinger ikke udgjorde sådan seksuel chikane.

Gennemførelse af undersøgelser

Hvis en klage følger en formel procedure, er første skridt at informere parterne om proceduren, og om hvordan en intern eller ekstern undersøgelse vil blive gennemført. Der er visse centrale skridt, som skal følges, når man gennemfører en undersøgelse, herunder de kompetencer undersøgeren skal have.

1. Undersøgelser gennemføres på en kønsresponsiv måde og tager hensyn til sociale normer, uligheder mellem kønnene på arbejdspladsen og de specifikke sårbare situationer og risici, som kvinder står over for på arbejdspladsen.
2. Der må ikke være nogen begrænsende forældelsesfrister, som fastsætter tidsrammer for, hvornår en klage kan indgives og en undersøgelse gennemføres. Selvom det er vigtigt, at klager bliver håndteret og løst hurtigt, er det vigtigt at anerkende, at sager om seksuel chikane kan ligge mange år tilbage.

3. Der foreligger en klar proces for gennemførelse af uafhængige interne og eksterne undersøgelser. Ideelt set skal undersøgelser gennemføres af uafhængige og kvalificerede eksperter på området. Hvis der er en intern undersøgelse, skal en komité være tilsyn for sporing og overvågning af undersøgelsen og dens resultater. Undersøgere er uddannet i at forstå seksuel chikane, sociale normers rolle i fastholdelse af offerbebrejdelse og i at gennemføre en undersøgelse på en kønsneutral måde.
4. Undersøgelser gennemføres på en grundig, objektiv, transparent og tydelig måde og dokumenterer alle trin i processen, og hvem der interviewes, og hovedresultater og anbefalinger fremlægges i en rapport.
5. Det er afgørende, at undersøgelsens resultater og anbefalinger behandles seriøst af den øverste ledelse, og at anbefalingerne følges fuldt ud. Undersøgelser skal fortsat gennemføres, selv hvis offeret eller gerningsmanden har trukket sig, da der kan være vigtig læring at hente for arbejdsgiveren med hensyn til kausalitet.
6. Fortrolighed og privatliv for parterne i undersøgelsen er af afgørende betydning. Dog er fuldstændig fortrolighed eller anonymitet ikke altid muligt, fx når der gennemføres interviews med den klagende part, vidner og den person, som angiveligt har begået seksuel chikane. Når det er muligt, skal undersøgelsesrapportering beskytte vidners anonymitet.

Oprettelse af en komite eller en underkomite for seksuel chikane

En anden understøttende mekanisme er oprettelse af en arbejdspladskomite med ansvar for at føre tilsyn med udarbejdelsen og implementeringen af arbejdspladspolitikker, information, undervisning, klageprocesser og undersøgelser og yde støtte og vejledning til medarbejdere. Den kan også føre tilsyn med forebyggelsesaktiviteter og implementeringen af forebyggelsesstrategier.

Nogle større virksomheder opretter en komité for seksuel chikane eller underkomiteer for andre komiteer, såsom arbejdsmiljøkomiteen. Det er vigtigt, at man rådfører sig med kvindelige medarbejdere, fagforeninger og lokale kvindeorganisationer, før man opretter komiteen, og at der er kønsbalance blandt medlemmerne.

Afhjælpning af seksuel chikane på universiteter

I de seneste år har der været meget fokus på afskaffelse af seksuel chikane i universitetsverdenen. I Grækenland er der blevet oprettet komiteer for lighed mellem kønnene på nogle universiteter til dette formål, fx på Aristoteles-universitetet i Thessaloniki og University of the Aegean. I Spanien er der visse positive eksempler, men der er stadig en fortielseskultur på området, som beskrevet nedenfor.

I Spanien har en 'lov om fortielse' været med til at fastholde en kultur med vold mod kvinder på universiteter. Forskning viste, at blandt respondenterne anmeldte 91 procent af ofrene for/overlevende efter seksuel chikane ikke sagerne, og 92 procent af de universitetsstuderende vidste ikke, at deres universitet havde et tilbud til ofre for/overlevede efter seksuel chikane. I Spanien er seksuel chikane på universiteter blevet forværret af de ulige magtstrukturer, der er fremherskende, fjendtlighed over for ofre/overlevende, tolerance over for vold og chikane og sexistiske stereotyper.⁶⁰

Yderligere forskning gennemført i Spanien⁶¹ identificerede tre fundamentale emner, som er relevante for afskaffelse af seksuel chikane på universiteter. Det første er anerkendelse af problemet fra institutionernes side og overvindelse af modstanden fra universiteterne. Det andet er støtte til overlevende fra et bystanderinterventionsperspektiv; en anerkendt 'good practice' er et peer support-netværk i Spanien, 'Solidary networks of victims of gender violence in universities.' Det tredje er beskyttelse til personer, som støtter ofre, gennem anerkendelse af og tiltag til forhindring af andenhånds seksuel chikane (SOSH), som har været brugt af universiteter til at angribe dem, som støtter ofre.

I Spanien vurderes disse tiltag som afgørende for at kunne ændre organisationskulturer. Ofte er der en benægtelse af, at problemet eksisterer, og systemet straffer dem, som klager, eller dem, som støtter de klagende parter. Udelukkende snarere end transformative handlinger karakteriserer sektoren. De er ofte designet til at undgå prestigetab og opretholdes af uligheder i kønnenes magt.

Emnet behandles også i State Pact on Violence Against Women 2017, som er en regeringsforpligtelse på højt niveau, der adresserer vold mod kvinder. Den inkluderer tiltag til afskaffelse af seksuel chikane på universiteter ved at kræve, at enheder for lighed på universiteterne gennemfører campus-baserede forebyggelseskampagner og håndterer seksuel aggression.

Der er visse 'good practices' på universiteter, der inkluderer oprettelsen af enheder for lighed på nogle spanske universiteter, som har til opgave at udarbejde politikker og procedurer for at opfordre til flere klager og ændre kulturen. Nogle enheder for lighed har søsat kampagner på deres campusser for at skabe synlighed omkring protokoller for seksuel chikane og de foranstaltninger, der indføres i universitetssamfundet (fx universitetet i Girona, Universitat Autònoma de Barcelona og the University of Vic).

'Good practices' fra implementeringen af politikker mod seksuel chikane på spanske universiteter inkluderer:

- Nultolerance over for kønsbestemt vold på universitetet.
- Opbakning til og solidaritet med ofre.
- Beskyttelse af andenhåndsofre.
- Garanteret professionalisme og videnskabelig omhu i undersøgelsen og afgørelsen af sagerne.
- Oprettelse af fortrolige rum, hvor overlevende og vidner kan anmelde seksuel chikane.
- Information, gennem forskellige kanaler (brochurer, plakater osv.) om tilgængelige ydelser på universitetet. Tavsheden om emnet skal brydes, og der skal skabes opmærksomhed.

v) Støtte og afhjælpende foranstaltninger til ofre/overlevende

En vigtig del af den transformative tilgang er den offercentrerede tilgang. Implementering af en offercentreret tilgang kan sikre, at ofre/overlevende får effektive hjælpemidler og støtte, at der lyttes til dem, og at der handles på deres bekymringer og behov. Dette er en vigtig del af arbejdsgivernes omsorgspligt over for deres medarbejdere. Sikrer man et miljø, der støtter anmeldelser, betyder det også, at der ikke er mulighed for hævnaktioner, eller for at ofre/overlevende straffes for en anmeldelse. Bestemmelserne om støtte er også indeholdt i ILO-konvention nr. 190.

Der er ingen overordnet plan for, hvordan man støtter ofre/overlevende, da støtte skal skræddersys til individets behov og ønsker. Støtteforanstaltninger kan inkludere rådgivning, betalt orlov eller tiltag til at støtte en kvindes reintegration på arbejdspladsen, hvis hun har haft orlov, samt økonomisk kompensation, hvilket kan være særligt relevant i sager, hvor kvindens karriereudvikling er blevet påvirket, hvis hun er blevet forbigået i forbindelse med

forfremmelse eller har mistet sit job pga. den seksuelle chikane, hun var udsat for.

Støtte kan ydes internt, fx gennem kollegaer, fagforeningsrepræsentanter, arbejdsmedicinere eller arbejdspladsadvokater. Den kan også ydes eksternt, hvis en arbejdsgiver har indgået et samarbejde med en NGO, en fagforening og en specialorganisation for kvinder om at yde rådgivning og støtte. I Belgien gør lovgivningen det muligt at udpege 'fortrolighedspersoner' på arbejdspladsen, som sikrer fortrolig støtte til ofre for/overlevende efter vold. Ofte spiller de en vigtig rolle i forebyggelse. I andre lande er arbejdspladsadvokater blevet uddannet til at yde fortrolig støtte, information og rådgivning på arbejdspladsen.

Det er desuden relevant for fremme af en arbejdspladskultur bygget på respekt og værdighed, som tilskynder til forebyggelse, anmeldelse og læring af klager, at der ydes beskyttelse til medarbejdere, som støtter ofre, uden at de udsættes for hævn eller yderligere chikane. Begrebet andenhånds seksuel chikane (SOSH) dækker over, at støttepersoner – arbejdskollegaer, supervisorer eller ledere – også kan blive udsat for hævn og opleve forfølgelse, når de tilbyder støtte til kollegaer, som er udsat for seksuel chikane. Dette indebærer, at man sikrer, at der ikke tyses til **andenhånds seksuel chikane (SOSH)**, hvilket sker alt for tit. SOSH er seksuel chikane, som begås mod en person, som støtter et offer for/overlevende efter seksuel chikane. Dette fungerer som en magtfuld måde at tvinge støtter, bystandere og vidner til tavshed på arbejdspladsen. Derfor skal SOSH anerkendes og nævnes i politikker og procedurer, og forebyggelsesprogrammer skal håndtere problemet.

Til gengæld vil organisationer, som forsøger at ændre kulturen, opmuntre supervisorer og kollegaer til at tale højt om seksuel chikane og støtte ofre/overlevende på arbejdspladsen. Ofte forbliver kollegaer og supervisorer tavse, da de ikke ved, hvordan de skal tage emnet op med en kollega, og de er måske bekymrede for at gøre noget forkert. Dette kan ændres gennem oplysning.

For mange ofre/overlevende er seksuel chikane en traumatisk og smertelig oplevelse, som kan være skyld i, at de mister tillid, udvikler angst, søvnproblemer, depression og vrede, isolerer sig og trækker sig fra kollegaer, venner og familiemedlemmer. Mange føler skam og skyld og bebrejder måske sig selv for at have ladet det ske. Det er vigtigt at vise empati, når man støtter og taler med ofre/overlevende. Det er derfor afgørende, at man er god til at lytte og

har andre kommunikative evner for at tale med en person, som har haft en svær oplevelse med seksuel chikane.

Et vigtigt udgangspunkt er at underbygge ofrenes/de overlevendes oplevelse og at lytte til og tale med dem på en forstående måde. Dette betyder, at man skal lære at lytte og vise empati. Det er centralt herfor, at offeret/den overlevende hjælpes til at træffe sin egen beslutning. Det er afgørende ikke at dømme eller bebrejde personen for det, der er sket. Offeret/den overlevende har måske bare brug for en, som er der for ham/hende, og det er vigtigt, at man tror på det, vedkommende fortæller, og tager vedkommende alvorligt. For nogle ofre/overlevende kan det tage et stykke tid, før de føler sig i stand til at tale om deres oplevelse med seksuel chikane.

vi) Aktive tilgange til bystandere og upstandere

En vigtig tilgang til forebyggelse af seksuel chikane og til at støtte ofre/overlevende på arbejdspladsen er at opfordre bystandere, som er vidne til seksuel chikane, til proaktivt at blande sig. Ofte er bystandere passive, de erkender måske ikke, at seksuel chikane finder sted, eller de føler måske ikke, at det er deres opgave at blande sig. At flytte sig fra at være en passiv til at blive en aktiv bystander betyder, at medarbejderen bliver en 'upstander', der udfordrer seksuel chikane.

Programmer for bystander-indgriben omfatter undervisning, støtte og opfordring til medarbejdere om at lægge mærke til tegnene på seksuel chikane og forberede dem på, hvordan de kan gribe ind for at forhindre eller stoppe det. Bystandere kan spille en vigtig proaktiv rolle ved at gribe ind over for seksuel chikane og ved at støtte den person, som er målet for seksuel chikane på arbejdspladsen. Bystander-indgriben er en særligt effektiv måde, hvorpå man kan gøre kollegaer i stand til at påtage sig en støttende rolle på arbejdspladsen.⁶² Dette kan have en positiv indflydelse på arbejdspladskulturen og arbejdsmiljøet, herunder en kultur med åbenhed, der bryder tavsheden og opmuntrer medarbejdere til at afsløre, diskutere og skride ind i forhold til seksuel chikane. Gennem disse programmer kan medarbejdere opnå viden om, hvornår og hvordan de skal trodse gerningsmanden, fortælle dem, at deres adfærd ikke er passende og/eller anmelde adfærden til ledelsen. Denne aktive tilgang vil fungere, hvis ansatte og ledere er sikre på, at de vil blive støttet i at påtage sig en aktiv rolle.

Programmer for bystander-indgriben, inklusive undervisning, bliver mere og mere almindelige på universitetscampusser og som hjælp til studerende til at gribe ind før, under eller efter et tilfælde af seksuel chikane. Afprøvede og testede programmer for bystander-indgriben understreger dog vigtigheden af at sikre, at bystandere modtager undervisning i, hvordan man griber ind på en sikker og forsvarlig måde. Lovende initiativer, som kan tjene som model for programmer for bystander-indgriben og kan eftergøres på arbejdspladsen, findes på universiteter/højere læreanstalter. Denne tilgang på arbejdspladsen promoveres som en del af den transformative proces til afskaffelse af vold mod kvinder.⁶³

Programmer for bystander-indgriben

I Spanien er der visse lovende initiativer i universitetssektoren, som involverer programmer for bystander-indgriben, der kan eftergøres på tværs af arbejdspladser. Et eksempel på bystander-tilgangen er peer support-programmet i Spanien 'Solidary networks of victims of gender violence in universities'.⁶⁴ Formålet med denne platform er at støtte ofre for kønsbestemt vold på universiteter og at skabe opmærksomhed omkring problemet ved at arrangere offentlige begivenheder og direkte handling. Netværket er blevet inkluderet i Spanish Observatory of Gender Violences 'good practices'-database.

I Danmark har FIU-Ligestilling arbejdet for ændringer i arbejdskulturen og for at få kollegaer til at tage afstand fra seksuel chikane og bidrage til en arbejdskultur uden seksuel chikane – udgangspunktet er, at det er til gavn for alle, og medarbejdere kan stadig have det sjovt på arbejdspladsen uden at ty til sexistiske vittigheder. Der er blevet udarbejdet et hæfte, 'Seksuel chikane: sådan siger du til og fra som kollega'⁶⁵, med det formål at ruste kollegaer til at sige deres mening og være med til at udvikle et miljø, som er fri for seksuel chikane. Det diskuterer også de dilemmaer, som ofte kan opstå, når en person overværer seksuel chikane og sexistisk adfærd, og hvordan det kan håndteres. Det giver råd om, hvordan man som kollega kan sige sin mening.

Hvad betyder det i praksis at være en aktiv bystander/upstander? Følgende er praktiske råd til, hvad kollegaer, supervisorer og andre på arbejdspladsen kan gøre:

- Udfordre sexisme på arbejdspladsen, såsom upassende seksuelle kommentarer eller vittigheder, personligt eller online.

- Støtte medarbejdere i at udvikle kompetencer til at nærme sig gerningsmanden på en forstående måde, og fortælle ham/hende, hvad man har overværet, og at det er forkert.
- En anden effektiv måde at gribe ind på kan være ved at afbryde en situation, fx ved at gribe ind og dreje samtalen i en anden retning, når man overværer verbal seksuel chikane.
- Tilkalde andre til støtte, hvilket kan hjælpe med at stoppe situationen, når der er seksuel chikane.
- Diskutere de handlinger, der er foretaget, med kollegaer på arbejdspladsen og opfordre andre til at vælge en aktiv bystander/upstander-tilgang.
- Støtte offeret/den overlevende ved at lade dem vide, at det, de har oplevet, ikke er deres skyld, at der er tilgængelige støttemuligheder, og at det er muligt at klage.
- Dokumentere eventuel bystander-indgriben, da dette senere kan bruges som bevis.

Det er vigtigt at undervise bystandere for at kunne forberede medarbejdere eller supervisorere på at spille en aktiv bystanderrolle, at hjælpe dem med at forstå, hvornår det er passende at gribe ind og/eller aflede opmærksomheden fra en potentielt skadelig situation, og hvornår man skal træde et skridt tilbage. Nogle undervisningsprogrammer inkluderer undervisning, som øger bevidstheden om sociale normer og ubevidst forudindtagethed.⁶⁶

En menu for bystander-indgriben: UN Women⁶⁷

Støtte – at være i kontakt med målet for seksuel chikane, også på et senere tidspunkt. Spørg, hvordan de har det, om de ønsker støtte, nogen at tale med.

Delegering – involvere andre mennesker i en reaktion. På arbejdspladsen kan dette være at underrette en supervisor eller en anden kollega; på et universitet kan man tage fat i andre studerende eller ansatte, som kan træde til eller på andre måder tilbyde støtte eller sanktion.

Afstand – være i kontakt med den chikanerede person på et senere tidspunkt, fx for at tjekke, hvordan de har det, dele ressourcer. På samme måde

kan man, hvis man vurderer, at det er sikkert, opsøge den krænkende part på et senere tidspunkt, fx for at udtrykke bekymring for det, som er sket.

Dokumentation – at have en optegnelse over en hændelse er altid nyttigt, når man skal overvåge kulturen og adfærden i en organisation. Det kan også understøtte en eventuel senere rapport. De personer, som er fanget i en sådan begivenhed, har måske ikke tiden og evnen til at notere noget ned på det tidspunkt, så enhver form for dokumentation (inklusive fotografier, skærbilleder) kan være nyttig. Sørg for at sikre offer-overlevende-samtykke til eventuel billedokumentation.

Afledning – tale eller handle på en måde, som henleder opmærksomheden på noget andet. Det kan opløse en hændelse fx at tabe nogle papirer, spilde noget eller gå imellem gerningsmanden og offeret/den overlevende.

Direkte indblanding – en henvendelse til gerningsmanden kan bestå i fx en meget kort og præcis udtalelse som 'jeg bryder mig ikke om det, du gør'.

Dette kan være svært, især hvis en underordnet person er vidne til en forbudt adfærd fra en overordnet person, med risiko for eskalering eller for selv at blive målet, og skal derfor ikke uden videre benyttes. Det kan blive opfattet som en konfrontation eller opsætsighed.

vii) Gerningsmandens ansvar

Den næste del af den transformative tilgang er at sikre, at gerningsmænd stilles til ansvar for deres handlinger, og at dette inkorporeres i forebyggelsen af seksuel chikane og en afskaffelse af en kultur med gentagen seksuel chikane. Gerningsmænd skal vide, at virksomheden eller organisationen tager problemet alvorligt, at deres handlinger er forkerte, og at der findes disciplinære foranstaltninger. Arbejdspladspolitikker og -procedurer skal klart angive, at seksuel chikane er en slags forsømmelighed på arbejdspladsen, og at der er undersøgelsesmæssige og disciplinære procedurer til at imødegå det. Dette vil sende et klart signal om, at seksuel chikane ikke er acceptabelt, og at gerningsmænd altid vil blive stillet til ansvar for deres handlinger. Der skal redegøres klart for uformelle og formelle disciplinære procedurer, herunder typen af disciplinære straffe eller sanktioner (såsom verbale eller skriftlige advarsler, afskedigelse, behandling/rådgivning til gerningsmanden eller løbende overvågning).

Det er afgørende, at disciplinærsager gennemføres på en måde, som er proportional med alvoren af forsømmeligheden. Det er også vigtigt, at disciplinærstraffe implementeres på en konsistent måde på tværs af arbejdspladsen, fx ved at sikre, at den øverste ledelse eller 'værdifulde' medarbejdere behandles på samme måde som alle andre medarbejdere, som begår seksuel chikane. En virksomheds eller organisations omdømme kan lide skade, hvis problemet ikke tages alvorligt.

Behandlings- og rådgivningsprogrammer for gerningsmænd kan også spille en rolle i at ændre gerningsmænds brug af og holdninger til vold. I Europa har programmer for gerningsmænd vist positive resultater, når det kommer til at ændre adfærd og reducere alvoren og nedbringe frekvensen af vold. Nogle lande afsætter nu flere ressourcer til at identificere best practice-tilgange til behandlingsprogrammer for gerningsmænd og til at skræddersy programmer til forskellige typer gerningsmænd.⁶⁸ Gerningsmandsprogrammer er mest effektive, når de er en del af koordinerede interventioner mellem forskellige organer på samfunds-, institutionelt, lokalsamfunds- og individuelt niveau, som anbefalet af Istanbul-konventionen. Under alle omstændigheder, og især hvor vold og chikane har været vedholdende og alvorlig, anbefales forsigtighed, og streng overvågning af gerningsmænd er nødvendig.⁶⁹

viii) Opmærksomhed, undervisning, arbejdspladsvejledning og kampagner

En sidste del af den transformative tilgang er at sikre, at der sker en fortsat bevidstgørelse, afholdes undervisning og gennemføres arbejdspladskampagner for afskaffelse af seksuel chikane. Nogle af disse initiativer kan finde sted på nationalt plan gennem informationskampagner ført af NGO'er, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, statsagenturer, lighedsorganer og arbejdstilsyn m.fl. Undervisning og bevidstgørelse bør understøttes på højeste niveau, fx sender det et stærkt signal om, at undervisning i vold og chikane er vigtigt, hvis en person fra den øverste ledelse er til stede for at åbne og deltage i et undervisningsforløb.

På den ene side skal disse initiativer fokusere på bredere uligheder mellem kønnene og sociale normer. Dette vil gøre aktører i stand til bedre at forstå det uløselige bånd mellem kønsmæssige magtfuligheder og seksuel chikane og styrke deres evne til at udfordre stereotyper, håndtere holdninger såsom

‘offerbebrejdelse’ og fremme positiv maskulinitet. På den anden side skal de give arbejdspladsaktører kompetencerne til effektivt at implementere politikker og procedurer og offercentrerede tilgange, identificere risici fra et arbejdsmiljøperspektiv og implementere relevante afhjælpende foranstaltninger som reaktion herpå. Et vigtigt resultat er, at arbejdspladsaktører lærer, hvordan de skal forebygge og handle på seksuel chikane ved at forstå, hvad der er opnåeligt og relevant for deres rolle og ansvar.

Det er afgørende, at afskaffelse af seksuel chikane i arbejdslivet er del af en flerdimensional tilgang. Som denne Værktøjskasse har vist, er afskaffelse af seksuel chikane en kompleks opgave, som skal forankres i en transformativ tilgang med stor vægt på forebyggelse. Regeringer, arbejdsgivere, fagforeninger, NGO’er, meningsdannere i medierne og andre sociale institutioner, uddannelses- og sportsinstitutioner spiller alle en rolle i afskaffelsen af en kultur med seksuel chikane.

Arbejdstilsynet i Danmark samarbejdede for nylig med fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer om at starte en ny kampagne om seksuel chikane. “Hvor går grænsen?” Ud over en film, som beskriver seksuel chikane, og hvor grænsen går, viser dialogkort forskellige situationer, hvor spillerne skal beslutte, hvordan de vil reagere. Kortene har til formål at starte en dialog om arbejdsmiljøet.⁷⁰

At fremme et godt psykisk arbejdsmiljø med fokus på velvære og åbenhed er en form for forebyggelse af seksuel chikane. Anbefalingerne er formuleret i ti punkter om ‘Et godt psykisk arbejdsmiljø: Forebyg Seksuel Chikane’ og blev udarbejdet af de danske arbejdsmarkedsparter i samarbejde med Arbejdstilsynet og var baseret på parternes viden inden for arbejdsmiljøet om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i arbejdslivet.⁷¹

Informations- og oplysningskampagner er også blevet gennemført af **fagforeninger i Danmark**, herunder #notonthemenu i restaurationsbranchen⁷², såvel som forskellige brochurer udgivet af FIU-Ligestilling og andre fagforebund. FIU-Ligestilling har udarbejdet en rapport, som fremhæver drøftelsers betydning for forandringer på arbejdspladsen.⁷³ Over Stregen-kampagnen har skabt dialogkort til et interaktivt spil på engelsk og dansk for at skabe opmærksomhed omkring passende og upassende adfærd på arbejdspladsen og for at tilskynde kollegaer på arbejdspladsen til at tage en dialog om respektfuld arbejdskultur. Det er udviklet som et ‘kickstarter’-sæt til kampag-

nen 'Over Stregen'⁷³ for at sætte seksuel chikane på dagsordenen og starte en diskussion om, hvornår man er gået over strengen.

På Cypern er initiativer til øget opmærksomhed blevet iværksat af regeringen. Eksempler inkluderer Gender Equality Committes udgivelse af en undersøgelse af cypriotisk retspraksis omkring seksuel chikane,⁷⁴ forskellige reklamematerialer på græsk og engelsk, såsom bogmærker: '*Er du offer for seksuel chikane på arbejdspladsen? Din arbejdsgiver er juridisk ansvarlig for dig. MELD DET!*'⁷⁵ En reklamebrochure om seksuel chikane⁷⁶ og et udsnit af et kodeks for seksuel chikane.⁷⁷ En video produceret af Gender Equality Committee har til formål at øge bevidstheden om muligheden for at klage over seksuel chikane til komiteen og om dens rolle i at modtage klager og yde juridisk assistance til ofre.⁷⁸ Ombudspersonens kontor og Labour Department of the Ministry of Labour, Welfare and Social Insurance har også gennemført lignende aktiviteter til forebyggelse af seksuel chikane.

Afsnit 3: En best practice arbejdspladspolitik om forebyggelse og afskaffelse af seksuel chikane på arbejdspladsen

Dette sidste afsnit giver best practice-vejledning til, hvad der kan inkluderes i en standard arbejdspladspolitik udformet for at afskaffe seksuel chikane i arbejdslivet. Den trækker på indholdet af Værktøjskassen og eksempler fra hele verden på, hvad der virker og inkluderer tjeklister for relevante emner, som kan inkluderes i politikken. Den kan bruges som et værktøj til at understøtte arbejdspladspolitikker og -procedurer og kan tilpasses forskellige nationale sammenhænge og sektorer.

Overskrift	Best practice-vejledning til, hvad der skal inkluderes i politikken
<p>1. Erklæring om forpligtelse til at afskaffe seksuel chikane</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beskrivelse af politikkens rolle og formål (fx forebygge og forbyde seksuel chikane på arbejdspladsen, bidrage til et arbejdsmiljø bygget på respekt og værdighed for alle medarbejdere, en nultolerance-tilgang, og at seksuel chikane er et kerneproblem om ulighed mellem kønnene). • Give data og en kort forklaring på, hvorfor seksuel chikane skal håndteres (fx kan nationale data trækkes fra EU FRA-undersøgelsen, eller træk på tilgængelig forskning på det nationale plan). • En klar og omfattende definition af seksuel chikane (fysisk, verbal, ikke-verbal og seksuelle former for vold og chikane, såvel som seksuel udnyttelse, trusler om vold og chikane, stalking og cybervold) og de forskellige dimensioner heraf (se definitioner i Afsnit 1 i denne Værktøjskasse). Der gives eksempler på upassende opførsel, såsom deling af seksuelt eksplisit materiale online eller på skrift, plakater osv. • Både seksuel chikane og andenhånds seksuel chikane (SOSH) dækkes. Dette udvider konceptet offer/overlevende ved at medtage de personer, som har været udsat for direkte seksuel chikane og de, som er blevet chikaneret for at støtte de overlevende. • Der fremsættes en erklæring om et stærkt engagement fra CEO'en og den øverste ledelse i, at politikken er af afgørende betydning for at skabe et arbejdsmiljø uden seksuel chikane med det mål at bidrage til arbejdsstyrkens velbefindende, sikkerhed og sundhed, baseret på værdighed, respekt og arbejdende kvinders og mænds lige værdi.

<p>2. Rammer for politikken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seksuel chikane finder sted i arbejdslivet i arbejdstiden (herunder på arbejdsrelaterede rejser, forretningsrejser og møder uden for arbejdspladsen og arbejdsrelaterede sociale arrangementer osv.). • Seksuel chikane, som finder sted uden for arbejdstiden, hvor det involverer arbejdspladsressourcer såsom e-mail, internet, mobiltelefoner osv. • Inddragelse af alle medarbejdere, fuldtids- og deltidsansatte, praktikanter, frivillige eller vikarer ansat af virksomheden eller på et hvilket som helst arbejdssted. • Seksuel chikane begået af tredjeparter, fx kunder, klienter eller patienter. • Seksuel chikane/vold og misbrug begået af nuværende eller tidligere intim partner på arbejdspladsen. • Virksomheden anerkender, at seksuel chikane er magtmisbrug på arbejdspladsen, fx mellem en leder og en medarbejder.
<p>3. Håndter alle risici forbundet med seksuel chikane for medarbejdere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En kønsresponsiv tilgang implementeres for at identificere risici for seksuel chikane ved at sikre, at risikovurderinger og arbejdsmiljøtiltag tager højde for kvinders bekymringer og for flere og intersektionelle uligheder og risici for LGBTI+-medarbejdere. • I samarbejde med fagforeningsrepræsentanter og i samråd med kvinder og andre medarbejdere, der oplever diskrimination, udarbejder arbejdsgiveren en omfattende strategi for forebyggelse og afskaffelse af seksuel chikane på arbejdspladsen. • Forebyggelsesstrategien tager højde for risikovurderingen på arbejdspladsen, tiltag til håndtering og afbødning af eventuelle risici og yderligere forebyggelsestiltag, såsom undervisning, information og oplysning om vold og chikane i arbejdslivet og om politikken.

**4. Arbejds-
pladskomiteé til
forebyggelse og
håndtering af
seksuel chikane**

- Før man opretter en arbejdspladskomiteé, rådfører man sig med medarbejdere, fagforeninger og kønseksperter/lokale kvindeorganisationer for at få råd om, hvordan man håndterer det følsomme problem med seksuel chikane.
- Sørg for kønsbalance i medlemssammensætningen med en overvægt af kvinder og inkludér (kvindelige top-) chefer og medarbejdere og fagforeningsrepræsentanter. Hvis der ikke er en anerkendt fagforening, anbefales det, at man inviterer en lokal fagforening, kønsekspert eller kvindeorganisation til at være med i komiteen.
- Komiteens rolle er at overvåge implementeringen af politikken, overvåge forebyggelsesinitiativer, stå for oplysnings- og undervisningsprogrammer og have ansvar for at håndtere klager og undersøgelser og give informationer om og sikre, at juridiske forpligtelser overholdes, fx forpligtelser til at anmelde og reagere på klager.
- Overvåge forebyggelsesaktiviteter, herunder risikovurderinger, og gennemførelse af praktiske forebyggelsestiltag, såsom sikkerhedsgåture på arbejdspladsen med kvindelige medarbejdere.
- Medlemmerne af komiteen vil modtage undervisning og opstille vejledninger for at sikre, at medlemmerne forstår, hvordan man identificerer kønsrelaterede risici for seksuel chikane og indfører kønsresponsive tiltag og løsninger.
- Vurdér og gennemgå forebyggelsestiltag fra et kønsmæssigt perspektiv, gennem risikovurderinger; gennemgå tidligere hændelser, som kan præge nye forebyggelsestiltag og implementér organisationsændringer, som fremmer kvinders sikkerhed.
- Giv komitémedlemmer speciel undervisning i seksuel chikane og procedurer for implementering af forebyggelsestiltag, effektiv håndtering af klager, inklusiv en vedtaget fortrolig procedure for dokumentation af klager over seksuel chikane til komiteen.
- Dokumenter alle beslutninger, herunder med fortrolige referater fra alle møder.

<p>5. Understøt en kultur med fortrolig anmeldelse og afsløring af seksuel chikane</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ofre/overlevende opfordres til i fortrolighed at anmelde seksuel chikane, selv hvis de ikke ønsker at indgive en formel klage. • Man vil gøre en indsats for at opnå offerets/den overlevendes tillid og stille offerfokuserede sikkerheds- og støttetiltag til rådighed. • Systemer er klar til indgivelse af fortrolige, anonyme klager, også når disse angår tredjeparter, og der skal implementeres systemer, som gør det muligt at lære af og identificere mønstre i seksuel chikane, som opstår på baggrund af anonyme klager. • Personer, som modtager oplysninger fra medarbejdere, som oplever seksuel chikane (fx supervisorer, ledere, fagforeningsrepræsentanter, arbejdspladsadvokater) vil blive undervist i passende kommunikation, evnen til at lytte og vise empati og i, hvordan man reagerer på og går videre med en klage, herunder relevant information om henvisning til specialister i lokalsamfundet.
---	--

6. Klageprocedurer for håndtering af klager og gennemførelse af undersøgelser

- Klageproceduren er rimelig, forståelig og nyder medarbejderes, såvel som bystanderes og vidners, tillid.
- Rettidige svar prioriteres gennem hurtig identificering af problemer, hurtig afklaring af klager og tidlig indblanding for at forhindre gentagelse af vold mod kvinder.
- Klare og rimelige tidshorisonter tildeles hvert trin i klageproceduren.
- Der vil ikke forekomme hævnaktioner, trusler eller repressalier mod den klagende part, vidner eller bystandere.
- Formelle og uformelle klageprocedurer gør det muligt at klage i fortrolighed til arbejdsgiveren via flere kanaler.
- Systemer er klar til at modtage fortrolige, anonyme klager, herunder om seksuel chikane begået af tredjeparter.
- Den klagende part giver informeret samtykke, før der deles informationer om en klage eller indledes en undersøgelse.
- Den klagende part bliver spurgt, om hun/han ønsker, at sagen løses uformelt, eller foretrækker, at der indledes en disciplinærsag. Der må ikke lægges pres på nogen for at vælge den ene eller anden mulighed.
- Den uformelle procedure vil sigte på en hurtig løsning, før der indledes en disciplinærsag.
- Informér medarbejdere om tilgængelige muligheder for støtte fra arbejdspladsrepræsentanter og fagforeninger gennem klageproceduren.
- Omvendt bevisbyrden fra kvinden til den formodede gerningsmand.
- Ingen vil blive bedt om at underskrive en fortroligheds-/tavshedserklæring som en del af behandling af klagen, men en kvindes ret til fortrolighed vil blive respekteret, når det er muligt.

<p>7. Objektiv og transparent undersøgelse af klager</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Undersøgelser er kønsresponsive og tager højde for de sårbare situationer og risici for medarbejderne. • Beskyldninger om seksuel chikane vil blive håndteret alvorligt, hurtigt, følsomt og fortroligt. • Den ovenfor nævnte arbejdspladskomité for seksuel chikane vil være ansvarlig for at håndtere og lede undersøgelser af alle klager. • Sager om seksuel chikane, som ligger mange år tilbage, er ikke underlagt forældelsesfrister og kan stadig behandles og undersøges. • Undersøgere er uafhængige og har erfaring med at håndtere undersøgelser relateret til seksuel chikane og vold mod kvinder. • Undersøgelserprocessen vil blive gennemført inden for en rimelig tidshorisont, og der vil blive informeret om, hvor lang tid undersøgelsen vil tage. • Når det er relevant, vil der blive givet feedback i løbet af undersøgelsesprocessen, og begge parter har ret til at appellere. • Den klagende part og den anklagede har begge ret til at blive repræsenteret af en fagforening, en ven eller en advokat.
<p>8. Fortrolige arbejdspladsadvokaters/-ambassadørers rolle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alle arbejdspladser får en navngiven arbejdspladsrepræsentant/-advokat/-ambassadør, som er udpeget af arbejdsgiveren og/eller fagforeningen. • Denne får undervisning i, hvordan man giver fortrolige oplysninger, råd og støtte til ofre og personer, som har oplevet seksuel chikane. • Navn og kontaktdetaljer på repræsentanten offentliggøres på arbejdspladsen. • Ressourcer stilles til rådighed til oplæring af arbejdspladsadvokater, og der sørges for enighed om, at de yder rådgivning og støtte som en del af deres almindelige arbejde.

**9. Fremme aktiv
bystander-til-
gange på ar-
bejdspladsen**

- Opfordre og støtte medarbejdere i at påtage sig rollen som aktiv bystander ved at udfordre de praksisser og kulturer, som de overværer på arbejdspladsen, og som bidrager til vold mod kvinder og seksuel chikane.
- Kraftig opfordring til alle – kvinder og mænd – som arbejdsgivere, i fagforeninger og som medarbejdere og som aktive bystandere, om at være proaktive og spille en aktiv rolle i at skabe en respektfuld arbejdspladskultur og afskaffe seksuel chikane.
- Hjælpe kollegaer med sammen at udfordre upassende adfærd og give dem styrken til at gøre det nødvendige – og opmuntre især mænd til at spille en aktiv rolle.
- Opfordre mandlige og kvindelige medarbejdere til at deltage i undervisning af aktive bystandere, så de kan udvikle kompetencer til at identificere upassende adfærd og holdninger på arbejdspladsen, som bidrager til en kultur med ulighed mellem kønnene.
- Skabe opmærksomhed ved at bede ledere, fagforeninger og arbejdstagere om at 'sige fra over for vold mod kvinder på arbejdspladsen' og ved at spørge dem 'Hvad vil du gøre som aktiv bystander for at afskaffe seksuel chikane og være med til at skabe en arbejdskultur med værdighed og respekt?'
- Stille ressourcer og undervisning til rådighed omkring, hvordan man er en aktiv bystander, og hvordan man tager del i en ikke-konfronterende adfærdsændring.

<p>10. Sikre, at ansættelses- og forfremmelsesprocedurer er ikke-diskriminerende</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etablere transparente og ikke-diskriminerende ansættelses- og forfremmelsesprocedurer. • Oprette kønsbalancerede udvælgelseskomiteer, som også afspejler kvinders og andre diskriminerede grupper, herunder LGBTI+-medarbejders, forskelligheder. • Sikre, at der stilles passende og kønsneutrale interviewspørgsmål, og at ingen spørgsmål opfattes som 'quid pro-quo' seksuel chikane.
<p>11. Samarbejde; oplæring af arbejdsmarkedets parter, ledere, supervisorer og medarbejdere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der sørges for undervisning af medarbejdere, ledere og arbejdsmarkedets parter, særligt medlemmer af forhandlingsteams, i forskelsbehandling, lighed mellem kønnene og seksuel chikane. • Målet er at opnå en fælles vision for afskaffelse af seksuel chikane, som tager højde for uligheder mellem kønnene, skadelige sociale normer og arbejdspladskulturer. • Der sørges for undervisning af ledere, supervisorer og medarbejdere i klageprocedurer, håndtering af klager, og hvordan man reagerer effektivt; undervisning i klagehåndtering fokuserer på det niveau, hvorpå klager skal håndteres.

**12. Informati-
on og støtte til
medarbejdere,
som er påvirket
af seksuel chi-
kane**

- Information om virksomhedens politik og klageprocedurer vil blive delt bredt, og der vil blive givet råd om at søge støtte fra en fagforeningsrepræsentant eller en arbejdspladsadvokat.
- Der vil blive informeret om, hvordan en klagende part kan få adgang til støtte, når han/hun indgiver en uformel/formel klage, inklusive retten til at blive ledsaget af en støtteperson eller fagforeningsrepræsentant igennem den uformelle eller formelle proces.
- Berørte medarbejdere og vidner vil modtage støtte under klageprocessen med adgang til juridisk, lægelig og økonomisk hjælp på og uden for arbejdspladsen.
- Rådgivning, betalt af arbejdsgiveren, vil blive stillet til rådighed, hvis dette efterspørges, for at gøre det muligt for et offer at komme sig over de negative konsekvenser af seksuel chikane.
- Lægelig behandling internt i virksomheden eller henvisning til en specialist vil blive betalt af virksomheden.
- Der vil blive givet råd og informationer om specialstøttestyrelser, fx organisationer, som støtter ofre, støtte fra fagfolk inden for vold mod kvinder og juridisk rådgivning.
- Midlertidige justeringer i en kvindes arbejdsplan eller arbejdsopgaver og kortere/mere fleksibel arbejdstid eller betalt orlov vil blive tilbudt for at gøre kvinden i stand til at komme sig over de negative konsekvenser af seksuel chikane.

<p>12. Informati- on og støtte til medarbejdere, som er påvirket af seksuel chi- kane</p>	<p><i>Ofre for/personer, som har overlevet, partnervold</i></p> <p>Ofre/personer, som har overlevet partnervold, hvis arbejde eller sikkerhed er påvirket af partnervold, kan også have gavn af information, sikkerhedsforanstaltninger og støtte på arbejdspladsen, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Trygheds- og sikkerhedsplanlægning på arbejdspladsen, herunder forflyttelse af arbejdsopgaver eller arbejdssted. ○ Information om og henvisning til organisationer, som er specialiserede i partnervold, inklusive sikker indkvartering, juridisk assistance og rådgivning. ○ 10 dages betalt orlov om året – for at den overlevende vil være i stand til at tage imod støtte fra organisationer, som arbejder med partnervold, modtage rådgivning, være til stede i retten eller hos politiet eller overholde andre aftaler, flytte til et andet hjem eller køre børn ind i en ny skole (gives ud over eksisterende krav på orlov og forlænges ved særlige omstændigheder). ○ Fleksible arbejdsordninger aftales for en afgrænset tidsperiode og revurderes periodevis. ○ Akut økonomisk støtte, hvis der har været økonomisk misbrug.
<p>13. Bevidsthedsskabelse på arbejdspladsen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alle medarbejdere, også deltidsansatte og vikarer, trainees, praktikanter og leverandører, vil blive fuldt ud informeret om politikken og dens bestemmelser. • Der vil blive afholdt regelmæssige bevidstgørelses- og informationskampagner på arbejdspladsen om indførelsen af en nultolerance-tilgang til seksuel chikane. • Personale opfordres til at tale om og diskutere, hvad der er passende adfærd og sprog på arbejdspladsen, og disse principper bør inkluderes i undervisning for at fremme en kultur med respekt og værdighed. • Skilt med dette på opslagstavler og i nyhedsbreve på arbejdspladsen.

14. Gerningsmandens ansvar

- Der er en konsekvent tilgang til at stille gerningsmanden til ansvar, og ledere og 'værdifulde' medarbejdere vil ikke få beskyttelse eller særbehandling.
- Uformelle og/eller formelle disciplinære foranstaltninger indføres, herunder disciplinærstraf/-midler, verbale eller skriftlige advarsler, afskedigelse, mægling, rådgivning eller løbende overvågning.
- Disciplinærstraffen skal være proportionel med krænkelserne og i overensstemmelse med tidligere sager.
- Gerningsmanden gøres opmærksom på virksomhedens nultolerance-tilgang til seksuel chikane under og uden for arbejdstid, herunder når der anvendes arbejdspladsressourcer såsom mobiltelefoner, tablets eller computere.
- Der er truffet forholdsregler for at sikre, at gerningsmanden ikke krænker igen, fx gennem henvisning til behandlingsprogrammer for og rådgivning til gerningsmænd.
- Hvis det er relevant, kan den formodede gerningsmands arbejdsopgaver eller arbejdssted forflyttes, eller denne kan midlertidigt suspenderes fra arbejde under håndteringen af klagen og undersøgelsen.
- Ofre/overlevende spørges til råds og informeres om disciplinære og andre tiltag, som er indført.

15. Implementering, gennemgang og overvågning af politikken

- Hvert tredje år gennemgås politikken og ændres, hvis relevant, i overensstemmelse med udviklinger i best practice.
- Spørg medarbejdere til råd om politikken og dens implementering.
- Den øverste ledelse i virksomheden er ansvarlig for at sikre, at politikken implementeres fuldt ud, og at de rette ressourcer er til rådighed for at sikre dette.
- Fortrolige kønsaggregerede optegnelser/data, som beskriver de skridt, der blev taget og den læring, der blev implementeret, opbevares og gennemgås ved afsløringer eller klager fra overlevende, vidner, fagforeningsrepræsentanter, arbejdspladsadvokater og bystandere.
- Data om de situationer, hvor seksuel chikane foregår, og hvor en hændelse fandt sted (fx på arbejdspladsen begået af kollegaer og ledere, på arbejdspladsen begået af tredjeparter, partnervold på arbejdspladsen osv.) indsamles og gennemgås.
- Data indsamles anonymt og disaggregerede efter ofrets/gerningsmandens køn/kønsidentitet, seksuelle orientering, alder, race/etnicitet og erhverv.
- Alle data om klager og anmeldelser af seksuel chikane vil regelmæssigt blive gennemgået for at kunne følge og vurdere mønstre i klager, herunder hvordan de blev håndteret, fx gennem uformelle og formelle procedurer, hvad man kan lære af klagerne og de skridt, der blev taget, og deres udfald.
- Opbevar en optegnelse over gerningsmænd, som har begået seksuel chikane, og gennemgå data regelmæssigt.
- Sørg for at sikre privatliv og hemmeligholdelse af de indsamlede data, og at de til fulde overholder GDPR-kravene.

Gloseliste

Andenhånds seksual chikane	SOSH er seksuel chikane, som begås mod en person, som yder støtte til ofre for/overlevende efter seksuel chikane.
Arbejdsliv	Arbejdslivet strækker sig ud over den fysiske arbejdsplads og inkluderer alle steder, hvor arbejde udføres, arbejdssteder og beboelse, arbejdsrelaterede rejser, transport stillet til rådighed af virksomheden, forretningsrejser og møder uden for arbejdspladsen og arbejdsrelaterede sociale arrangementer og underholdningsarrangementer hos klienter.
Biologisk køn	Forskellige biologiske eller psykologiske karaktertræk hos kvinder og mænd, såsom reproduktionsorganer, kromosomer, hormoner, genetiske forhold osv. Køn definerer, om en person er biologisk mand eller kvinde.
Bystander	En bystander er en person, som passivt er vidne til seksuel chikane. Hvis en medarbejder skal blive en aktiv bystander, som kan gribe ind og stoppe seksuel chikane, kræver det oplæring, støtte og opmuntring til at opdage tegn på seksuel chikane og til at gribe ind for at stoppe det. Derfor kan aktive bystandere spille en vigtig rolle i at gribe ind og forhindre seksuel chikane og støtte personen, som er målet for den seksuelle chikane på arbejdspladsen. Oplæring kan være med til gøre arbejdskolleger stærke nok til at gribe ind for at forhindre vold og chikane i at ske. Opbygning af kompetencer til at være en aktiv bystander hjælper medarbejdere til at erkende vold og chikane og til at vide, hvornår det er passende og sikkert at gribe ind. (Se også 'upstander')
Cyberchikane	Kontrol og trusler i form af chikane og stalking, som foregår virtuelt gennem e-mail, SMS'er, telefonbeskeder osv.

Databeskyttelsesforordningen (GDPR).	En ramme for databeskyttelse, som dækker hele EU. GDPR sikrer en mere ensartet fortolkning og anvendelse af databeskyttelsesstandarder på tværs af EØS (Det Europæiske Økonomiske Samarbejde). GDPR trådte i kraft på tværs af EØS 25. maj 2018. GDPR introducerer nye krav til ansvarlighed og nye obligatoriske betingelser for samtykke.
Diskrimination	Artikel 10 i EU-traktaten (TFEU) kræver, at EU bekæmper diskrimination baseret på køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, når det implementerer sine politikker og aktiviteter. EU-direktiver om ikke-diskrimination og ligebehandling forbyder diskrimination på arbejdspladsen på baggrund af alder, køn, handicap, etnisk eller racemæssig oprindelse, religion eller tro eller seksuel orientering. Dette sikrer minimumsbeskyttelse til alle, som arbejder i EU.
Finansielt/økonomisk misbrug	Finansiell kontrol, som forhindrer kvinder i at være finansielt uafhængige, strækker sig fra ikke at have penge til at betale for fx transport til arbejde eller til at købe passende arbejdstøj til tyveri fra en bank- eller opsparingskonto eller at stifte gæld i offerets navn. Uden finansiell uafhængighed og/eller adgang til ressourcer kan det være vanskeligt for offeret at forlade et forhold med vold eller misbrug.
Fysisk vold	Fysisk vold kan medføre skader som resultat af, at man bliver slået, sparket, brændt, stukket med kniv eller skudt. Dette kan føre til skade eller i værste fald død.
Gerningsmand	Person, som begår vold, misbrug eller chikane.
Intersektionalitet	Flere former for diskrimination eller skæringspunkter mellem forskellige baggrunde for diskrimination, såsom køn, race, alder, handicap, migrationsstatus, seksuel orientering eller kønsidentitet.

Kontrollerende adfærd	Et systematisk adfærdsmønster, som har til hensigt at nedbryde et offer og skabe frygt. Det involverer ofte trusler, ydmygelse og intimidering og at frarøve et individ støtte og uafhængighed. Det er en psykisk eller følelsesmæssig form for misbrug, som bruges til at kontrollere og begrænse friheden for en intim partner eller til at skabe frygt.
Køn	Socialt konstruerede karakteristika for kvinder og mænd Hvis individer eller grupper ikke 'passer ind i' etablerede kønsnormer, kan de blive stigmatiserede, diskriminerede eller socialt ekskluderede. Køn påvirkes af kønsnormer og relationer, hvilket inkluderer stereotyper, værdier, holdninger, antagelser og aktiviteter, som samfundet finder passende for kvinder og mænd. Disse er ikke fastlagte roller og forandrer sig over tid, og fra ét samfund eller kultur til en anden.
Kønsidentitet	En persons indre og individuelle oplevelse af køn, som måske og måske ikke svarer overens med det køn, der blev tildelt ved fødslen, herunder personens fornemmelse af hele kroppen (som, hvis det vælges frivilligt, kan involvere ændring af kropslig fremtoning eller funktion ved hjælp af medicinske, kirurgiske eller andre metoder) og andre udtryk for køn såsom påklædning, tale eller manerer.
Kønskarakteristika	En persons kromosomale, gonadale eller anatomiske karaktertræk. Disse inkluderer primære karaktertræk som reproduktionsorganer og genitalier, kromosomale strukturer og hormoner og sekundære karaktertræk som muskelmasse, hårfordeling, bryster og/eller fysisk struktur.
Kønsnormer	Holdninger og opfattelser af kvinder og mænd, som er et resultat af socialisering – de forandrer sig over tid og varierer i forskellige samfundsmæssige og kulturelle kontekster. Kønsnormer resulterer i ulighed, når de styrker og fastholder magtforskelle.

Kønsrelationer	Samfundsmæssige relationer mellem og blandt kvinder og mænd (baseret på kønsnormer og roller). Kønsrelationer kan skabe ulige magtforhold mellem kvinder og mænd i familien, i samfundet, på arbejdspladsen og i politisk repræsentation.
Kønsresponsiv	Handlinger, planer eller serviceydelser, som tager højde for og håndterer uligheder mellem kønnene.
Kønsroller	De roller, som forventes af mænd og kvinder i familien, i samfundet eller på arbejdspladsen.
Kønsstereotyper	Forestillinger, overbevisninger, holdninger eller antagelser om kvinder og mænd – de er ofte forenklede/negative og baseret på tillærte eller antagne kønsnormer, roller eller relationer.
Kønsudtryk	Hver persons manifestation af deres kønsidentitet og/eller den, som opfattes af andre.
LGBTI+	Lesbisk, bøsse, biseksuel, transseksuel eller unisex. Dette relaterer til en persons seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og køns karakteristika (alle defineret i denne gloseliste).
Lighed mellem kønnene	Lige chancer eller muligheder for kvinder og mænd til at få adgang til og kontrollere sociale, økonomiske og politiske ressourcer, herunder beskyttelse i henhold til loven.
Politik	En tydelig hensigtserklæring om, hvordan en organisation vil handle i forhold til bestemte problemer.
Procedurer	En skriftlig erklæring, som beskriver den måde, hvorpå en politik vil blive implementeret.
Protokol	En protokol er en skriftlig plan, som specificerer procedurer, som skal følges i definerede situationer; den beskriver en intervention eller en række interventioner. Protokoller er mere eksplicite og specifikke i deres detaljer end vejledninger; de specificerer, hvem der gør hvad, hvornår og hvordan.

Psykisk/følelsesmæssig vold	En form for misbrug, som har til hensigt at nedbryde et offer, hvis tillid og selvværd påvirkes. Dette kan involvere mange forskellige former for adfærd, såsom kontrol over socialt samvær og uafhængighed eller underminering af et offers forælderrolle.
Risikovurdering	En proces til vurdering af faktiske og potentielle risici, som kan finde sted på arbejdspladsen. Særligt erhvervsrisikovurdering er en metode til at bedømme risici, som kan have indflydelse på sundhed og velbefindende på arbejdspladsen som et resultat af at blive udsat for seksuel chikane. Risikostyring har til formål at udrydde, kontrollere og reducere/begrænse risici. I henhold til europæiske arbejdsmiljølove skal alle arbejdsgivere gennemføre risikovurderinger. Risikovurderinger er mest en vigtig del af risikostyring i arbejdsmiljøet.
Seksuel chikane	1. EU-direktiver om ligestilling mellem kønnene angiver seksuel chikane som en specifik type af diskrimination, hvor den uønskede 'verbale, ikke-verbale eller fysiske' adfærd er af 'seksuel' karakter (Direktiv om ligebehandling i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, Artikel 2(d); Direktiv om Ligebehandling af mænd og kvinder (omarbejdet), Artikel 2 (1) (d)).
Seksuel orientering	2. Seksuel orientering definerer, hvem en person er tiltrukket af og vil have et seksuelt forhold til. Almindelige seksuelle orienteringer inkluderer bøsse, lesbisk, heteroseksuel eller biseksuel.
Seksuel vold	3. Uønsket seksuel opmærksomhed og seksuelt misbrug, herunder voldtægt.
Stalking	4. Uønsket og/eller gentagen overvågning af en person. Arbejdsplads-stalking resulterer ofte i, at gerningsmanden følger efter et offer til og fra dennes arbejdsplads eller lusker rundt ved indgangen til arbejdspladsen.

Transseksuel kvinde	5. En person med kvindelig kønsidentitet, som blev identificeret som dreng ved fødslen.
Transseksuel mand	6. En person med mandlig kønsidentitet, som blev identificeret som pige ved fødslen.
Tredjepart	7. En person eller organisation, der samarbejder med medarbejderen eller organisationen – dette kan inkludere kunder, klienter, patienter, elever/studerende.
Trygheds- og sikkerhedsplan	8. En plan, som er etableret i samarbejde med relevant personale, inklusive sikkerhedspersonale, for beskyttelse mod trygheds- og sikkerhedsrisici. Denne følger som regel efter en risikovurdering.
Unisex	En person født med kønstræk, som er udefinerlige eller dobbelttydige eller født med kendetegn på mere end et køn.
Upstander	En person, der påtager sig en aktiv rolle for at forhindre og stoppe seksuel chikane ved at beslutte sig for at gribe ind, når hun/han overværer upassende sprogbrug, vittigheder eller anden seksuelt chikanerende adfærd på arbejdspladsen. Udtrykket aktiv bystander anvendes ofte til at beskrive en upstander.

Referencer

3F-kampagne: #notonthemenu: Fagforening vil stoppe sexchikane mod tjenerne: <https://www.dr.dk/nyheder/regionale/hovedstadsomraadet/notonthemenu-fagforening-vil-stoppe-sexchikane-mod-tjenere>

Business Fights Poverty (2020) Business @ Covid-19: Action Toolkit Gender-Based Violence and Covid-19: <https://businessfightspoverty.org/articles/how-can-business-respond-to-the-increase-in-domestic-violence-during-covid-19/>

BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2007) European Autonomous Framework Agreement on Violence and Harassment at Work. Bruxelles, BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME.

BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2011) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners. Bruxelles.

Rådets Direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser

Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).

Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2010/41/EF af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og om ophævelse af Rådets Direktiv 86/613/EØF

Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2012/29/EF af 25. oktober 2012 om minimumsstandarder for ofre for kriminalitet med hensyn til rettigheder, støtte og beskyttelse og om erstatning af Rådets rammeafgørelse 2001/220/RIA

Europarådets konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet (Istanbul-konventionen), 2011.

DV@Work Network COVID-19 briefings: <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>.

EIGE (2019) *Intersecting Inequalities: Ligestillingsindeks 2019*. Vilnius, EIGE.

EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, EuroCommerce, Co

ESS. (2010) *Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work*. Bruxelles, EPSU et al.

EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *ibid*. EPSU-UNI (2009) *Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors*. Bruxelles, EPSU et al.

EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, Co-ESS (2013) *Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence*. Bruxelles, EPSU et al.

Equinet (2015) *Discrimination, harassment and inequality for women. The work of equality bodies informing a new European commission strategy for Gender Equality*. Bruxelles, Equinet.

ETF (2017a) *Violence against women in transport. Report of ETF Survey of 13 European countries*. Bruxelles, ETF.

ETF (2017b) *Violence against women in Transport. Supplementary report on voices of women transport workers, from the ETF survey violence against women in transport*. ETF, Bruxelles

ETF, *Stronger Together. Ending Violence Against Women in Transport*, Brussels, ETF.

ETUC (2014) *Safe at Home, Safe at Work. Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women: Endelig rapport. (Tilgængelig på fem sprog. Herudover er casestudierapporter tilgængelige fra elleve lande på engelsk): https://www.etuc.org/documents/safe-home-safe-work-final-report#.WuZc0ldiP_Q*.

Eurofound and EU-OSHA (2014) Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Luxembourg, Den Europæiske Unions Publikationskontor

Europa-Kommissionen (2019) Summary report of Mutual Learning Programme in Gender Equality, Preventing domestic violence with men and boys: Challenges and Opportunities, Sweden - 16-17 September 2019. https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-preventing-domestic-violence-men-and-boys-challenges-and-opportunities-sweden-16-17-september-2019_en

Europa-Kommissionen (2020) Summary reports on webinar series on gender-sensitive responses to the COVID-19 crisis, including domestic violence. https://ec.europa.eu/info/publications/webinar-series-gender-sensitive-responses-covid-19-crisis_en.

Europa-Parlamentet (2017) Europa-Parlamentets beslutning af 26. oktober 2017 om bekæmpelse af seksuel chikane og seksuelle overgreb i EU (2017/2897(RSP)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_DA.html

FIU-brochure: If your colleague is abused at home: dealing with domestic violence in the workplace: http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

FIU-Ligestilling (2019) Seksuel chikane – sådan siger du til og fra som kollega. file:///C:/Users/hje/Downloads/Pjece_kollegaansvar_NET%20(1).pdf

FIU-Ligestilling (2020) Prevent sexual harassment – talk about boundaries and culture. <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/preventing-sexual-harassment.pdf>

FIU-Ligestilling Crossing the Line campaign /OverStegen <http://fiu-ligestilling.dk/news/over-stegen-crossing-the-line/>

Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA) (2011) Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States. Summary of findings, trends, challenges and promising practices, Luxembourg, Publications Office.

Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA) Vold mod kvinder: En EU-dækkende spørgeundersøgelse. Hovedresultater: FRA, Wien.

Hennessy, D. (2018). Steps to Freedom: Escaping intimate control. Liberties Press, Dublin.

Den Internationale Finansieringsinstitution (IFC) (2020) COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/covid19+and+gender+based+violence+workplace+risks+and+responses.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) (1998) Lighed i beskæftigelse og erhverv General Survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Konvention (Nr. 111) og Henstilling (Nr. 111), 1958, Rapport III (Del 4B), ILC, 75. samling, afsnit 45.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) (2003) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Rapport III (Del 1A), ILC, 91. Samling.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) (2006) General Survey on Labour Inspection (Kapitel V). Geneve, ILO.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) (2012) Gender equality and labour inspection manual. Geneve, ILO.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) (2014) Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: Guide book. Geneve, ILO.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) (2016) Final Report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016) Conditions of Work and Equality Department. Geneve, ILO.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) (2018) Ending violence and harassment in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 108. Samling. Geneve, ILO.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) (2019) Eliminating Violence and Harassment in the World of Work. Konvention nr. 190, Henstilling nr. 206 og den tilhørende Resolution. Geneve, ILO. https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721160/lang-en/index.htm.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) (2020) ILO Policy Brief: Vold og Chikane Konvention nr. 190 og Henstilling nr. 206. Geneve, ILO. https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_749786/lang-en/index.htm

ILO / OECD Global Deal (2019) The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality. Geneve, ILO.

ILO & UN Women (2019) Handbook addressing violence and harassment against women in the world of work. New York, UN Women.

Den Internationale Juristkommission (ICJ) (2007) Yogyakarta Principles – Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity, March 2007. Geneve, ICJ.

MacKinnon, C.A. (2005) Women's lives, men's laws (Cambridge MA and London, Belknap Press of Harvard University).

O'Connor, M. (2017) Consent, agency, choice and coercion: Complex issues in the lives of prostituted and trafficked women. *UK Women's International Studies Forum*. Bind 62, maj-juni 2017, s. 8-16.

OHCHR (2015) Discrimination and Violence against Individuals based on Sexual Orientation and Gender Identity. (A/HRC/29/23, May 2015).

OneInThreeWomen-undersøgelse gennemført i 6 virksomheder: "How does domestic violence impact the workplace?" Paris, Fondation FACE/OneIn-ThreeWomen.

Pillinger, J (2016) Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work. Trade union perspectives and action. Geneva, ILO.

Pillinger, J. & Wintour, N. (2019) Collective Bargaining and Gender Equality. Newcastle, Agenda Publishing.

Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016) Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining. ILO Issue Brief No. 4. Geneva, ILO.

Puigvert, L., Valls, R., Garcia Yeste, C., Aguilar, C., & Merrill, B. (2017). Resistance to and Transformations of Gender-Based Violence in Spanish Universities: A Communicative Evaluation of Social Impact. *Journal of Mixed Methods Research*. doi: 10.1177/1558689817731170

TUC (2019) Sexual harassment of LGBT people in the workplace. London, TUC.

FN's Menneskerettighedsråd, 2020, Women's human rights in the changing world of work. FN's Generalforsamling, 16. april 2020

UN Women (2017) Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda. Summary Report. New York, UN Women.

UN Women (2018) Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo. New York, UN Women.

UN Women (2019) What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. New York, UN Women.

UN Women (2019) What Will It Take? Promoting culture change to end sexual harassment. New York, UN Women.

UN Women (2020) UN Women brief: The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/brief-domestic-violence-in-the-world-of-work>

UN Women (2020) UN Women brief: The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector

UNFPA (2020) Impact of the COVID-19 Pandemic on Family Planning and Ending Gender-based Violence, Female Genital Mutilation and Child Marriage. Interim Technical Note: https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_impact_brief_for_UNFPA_24_April_2020_1.pdf.

Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the silence at Spanish universities: findings from the first study of violence against women on campuses in Spain. *Violence against women*, 22(13), 1519-1539.

Vidu, A., Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Joanpere, M. (2017). Second Order of Sexual Harassment - SOSH. REMIE. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 7(1), 1-26.

Walby, S. and Towers, J. S. (2017) Measuring violence to end violence: mainstreaming gender. *Journal of Gender-Based Violence*, 1(1), s. 11-31. doi: 10.1332/239868017X14913081639155.

WHO (udateret) Healthy workplace framework and model. WHO, Geneve. https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/

NOTER

1. Europakommissionen (2020) Summary reports on webinar series on gender-sensitive responses to the COVID-19 crisis, including domestic violence. https://ec.europa.eu/info/publications/webinar-series-gender-sensitive-responses-covid-19-crisis_en UNFPA: https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_impact_brief_for_UNFPA_24_April_2020_1.pdf. DV@Work Network COVID-19 briefings: <http://dvwatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>. UN Women (2020) UN Women brief: The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/brief-domestic-violence-in-the-world-of-work>
2. IFC (2020) COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/covid19+and+gender+based+violence+workplace+risks+and+responses. Business Fights Poverty, Business @ Covid-19: Action Toolkit Gender-Based Violence and Covid-19: <https://businessfightspoverty.org/articles/how-can-business-respond-to-the-increase-in-domestic-violence-during-covid-19/>
3. WHO-data tilgængelige på <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women><http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/>
4. Europa-parlamentets beslutning https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-10-26_EN.html#sdocta4
5. Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder (2014) Vold mod kvinder: En EU-dækkende spørgeundersøgelse. Hovedresultater: FRA, Wien. Tilgængelig på: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>
6. FRA (2014) *ibid.*
7. ILO (Den Internationale Arbejdsorganisation) & UN Women (2019) Handbook addressing violence and harassment against women in the world of work. New York, UN Women. Tilgængelig på: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>
8. Kilde: ILO & UN Women *ibid.* s.10
9. EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS (2010) Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (Bruxelles, EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS).
10. European Transport Federation (2017) Violence against women transport workers: Summary report. ETF, Bruxelles
11. ETF(2017) *ibid.*
12. OneInThreeWomen-undersøgelse i 6 virksomheder: "How does domestic violence impact the workplace?" Paris: Fondation FACE/OneInThreeWomen. Tilgængelig på: https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2019/11/FACE_-_ProjetOneInThreeWomen_210x297_UK.pdf
13. FIU-brochure 'If your colleague is abused at home: dealing with domestic violence in the workplace': http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

14. ILO (2019) Eliminating Violence and Harassment in the World of Work Konvention nr. 190, Hens-tilling nr. 206 og den tilhørende Resolution. Geneve, ILO. https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721160/lang-en/index.htm. ILO (2020) ILO Standards on Violence and Ha-rassment. What role for Workers' Organizations? Policy Brief. Geneve, ILO. https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_749786/lang-en/index.htm
15. ILO (1998) Lighed i beskæftigelse og erhverv: Oversigt over rapporterne om Konvention (nr. 111) om forskelsbehandling (beskæftigelse og erhverv) og Henstilling (nr. 111), 1958, Rapport III (Del 4B), ILC, 75. samling, afsnit 45. ILO (2003) Ekspertkomité for konventioners og anbefalingers anvendelse, Rapport III (Del 1A), ILC, 91. Samling, s. 463.
16. ILO (2003) Rapport fra Ekspertkomité for konventioners og anbefalingers anvendelse, Rapport III (Del 1A), Den Internationale Arbejdsorganisations Konference, 91. Samling. Geneve, ILO. s. 463
17. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).
18. Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2012/29/EU af 25. oktober 2012 om minimumsstandarder for ofre for kriminalitet med hensyn til rettigheder, støtte og beskyttelse og om erstatning af Rådets Rammeafgørelse 2001/220/RIA.
19. BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2007) European Autonomous Framework Agreement on Violence and Harassment at Work. Bruxelles, BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME.
20. BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2007) Implementering af den europæiske uafhængige rammeaftale om vold og chikane på arbejdspladsen. Endelig samlet erklæring fra de Europæiske Arbejdsmarkedsparter Bruxelles.
21. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *ibid.*. EP-SU-UNI (2009) Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors.
22. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *ibid.*, s.2
23. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *ibid.*, s. 3-4.
24. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2013) Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Bruxelles, EPSU.
25. Den Europæiske Sammenslutning af Transportarbejdere (ETF), Stronger Together. Ending Violence Against Women in Transport: <https://www.etf-europe.org/activity/violence-against-women/>
26. ETUC (2014) Safe at Home, Safe at Work. Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women. Tilgængelig på fem sprog (EN, FR, BG, DE og SP). Casestudierapporter er tilgængelige fra elleve lande (på engelsk): [https://www.etuc.org/docu-ments/safe-home-safe-work-final-report#.WuZcOldiP_Q](https://www.etuc.org/documents/safe-home-safe-work-final-report#.WuZcOldiP_Q)

27. UN Women (2019) What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. New York, UN Women. Tilgængelig på: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>
28. UN Women (2017) Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda. Summary Report. UN Women, New York. S.6.
29. FRA (2014) *ibid.*
30. EIGE (2019) Intersecting Inequalities: Ligestillingsindeks 2019. <https://eige.europa.eu/publications/intersecting-inequalities-gender-equality-index>
31. Den Internationale Juristkommission (ICJ) (2007) Yogyakarta Principles – Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity, March 2007. <http://www.refworld.org/docid/48244e602.html>
32. Se fx: FRA (2011), Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States. Summary of findings, trends, challenges and promising practices, Luxembourg, Publications Office. OHCHR (2015) "Discrimination and Violence against Individuals based on Sexual Orientation and Gender Identity"(A/HRC/29/23, May2015).
33. TUC (2019) Sexual harassment of LGBT people in the workplace. London, TUC.
34. Se fx Pillinger, J (2016) *ibid.* Det spanske fagforbund CC.OO har opstillet retningslinjer for overenskomstforhandlinger og en særlig protokol for handling mod seksuel vold og chikane på grund af seksuel orientering, kønsidentitet og/eller kønsudtryk.
35. FRA (2014) *ibid.*
36. ETF(2017) *ibid.*
37. ILO & UN Women (2019) *ibid.*
38. <https://www.heforshe.org/en>
39. <https://www.unstereotypealliance.org/en>
40. <https://businessfightspoverty.org/articles/report/how-can-business-tackle-gender-based-violence-in-the-world-of-work-a-toolkit-for-action/>
41. O'Connor, M. (2017). Consent, agency, choice and coercion: Complex issues in the lives of prostituted and trafficked women. *UK Women's International Studies Forum*. Bind 62, maj-juni 2017, s. 8-16.
42. MacKinnon, C.A. (2005) Women's lives, men's laws (Cambridge MA and London, Belknap Press of Harvard University). s.246
43. UN Women (2018) Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo, s.8.

44. Pillinger, J. & Wintour, N. (2019) Collective Bargaining and Gender Equality. Newcastle, Agenda Publishing. Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016) Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining. ILO Issue Brief No. 4. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_pro-
tect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_528947.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_pro-
tect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_528947.pdf). ILO / OECD Global Deal (2019) The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-
dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_679957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-
dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_679957.pdf)
45. Se ILO Policy Brief, ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206 (with a specific focus on workers' organisations, available in English, French and Spanish: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_749786/lang-en/index.htm
46. <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ArlalUFAgreementToFightSexualHarassment-e.pdf>
47. For yderligere information se: Eurofound and EU-OSHA (2014) Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Luxembourg, Publications Office of the European Union; og WHO Healthy workplace framework and model. WHO, Geneve. https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/
48. ETUC (2016) *ibid.*
49. UN Women (2019) *ibid.*
50. For yderligere informationer se UK Restorative Justice Council: <https://restorativejustice.org.uk/resources/building-restorative-relationships-workplace-goodwin-development-trust-s-journey>
51. Disse er statsstøttede organer, hvis funktioner er bemyndiget i national lovgivning. Deres funktioner varierer, men de kan yde rådgivning, fremme lighed og ikke-diskrimination, gennemføre undersøgelser og hjælpe med uvildig konfliktløsning. I Grækenland udføres disse funktioner fx gennem et netværk af 63 understøttende strukturer, som overvåges af General Secretariat of Family Policy and Gender Equality.
52. Se fx Equinet (2015) Discrimination, harassment and inequality for women. The work of equality bodies informing a new European commission strategy for Gender Equality. Bruxelles, Equinet.
53. ILO (2014) Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: Guidebog. Geneve, ILO.
54. ILO (2018) Afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet, Rapport V(1), International Labour Conference, 108. samling. Geneve, ILO.
55. ILO (2012) Gender equality and labour inspection manual. Geneve, ILO. s. 27-28. ILO (2006) General Survey on Labour Inspection (Kapitel V) erklærer at "det er håbet, at der tages flere skridt i retning af at tilskynde til ansættelse, undervisning og fremme af kvindelige tilsynsførende og at sikre, at der er en større bevidsthed om køn i hele tilsynssystemet." s. 60
56. Vidu, A., Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Joanpere, M. (2017). Second Order of Sexual Harassment - SOSH. REMIE. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 7(1), 1-26. <http://doi.org/10.17583/remie.2017.2505>
57. ILO (2016), Final Report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department. Geneve, ILO. s. 40
58. Walby, S. and Towers, J. S. (2017) Measuring violence to end violence: mainstreaming gender. *Journal*

of *Gender-Based Violence*, 1(1), s. 11-31. doi: 10.1332/239868017X14913081639155.

59. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0080>
60. Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the silence at Spanish universities: findings from the first study of violence against women on campuses in Spain. *Violence against women*, 22(13), 1519-1539.
61. Puigvert, L., Valls, R., Garcia Yeste, C., Aguilar, C., & Merrill, B. (2017). Resistance to and Transformations of Gender-Based Violence in Spanish Universities: A Communicative Evaluation of Social Impact. *Journal of Mixed Methods Research*. doi: 10.1177/1558689817731170
62. For yderligere information se: ILO/UN (2019) *op cit.*; and UN Women (2019) What Will It Take? Promoting culture change to end sexual harassment. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>
63. ILO / UN (2019) *ibid.*
64. Puigvert, L., Valls, R., Garcia Yeste, C., Aguilar, C., & Merrill, B. (2017) *ibid.*
65. FIU-Ligestilling (2019) Seksuel chikane: – Sådan siger du til og fra som kollega http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/
66. Se LO & UN Women (2019) *op cit.* for mere forskning og good practices i undervisning om tilskuerintervention.
67. UN Women (2019) *ibid.*
68. EU-kommissionen, Summary report of Mutual Learning Programme in Gender Equality, Preventing domestic violence with men and boys: Challenges and Opportunities, Sweden - 16-17 September 2019. https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-preventing-domestic-violence-men-and-boys-challenges-and-opportunities-sweden-16-17-september-2019_en
69. Hennessy, D. (2018). Steps to Freedom: Escaping intimate control. Liberties Press, Dublin.
70. <https://amid.dk/emner/psykisk-arbejdsmiljoe/seksuel-chikane/viden-om/hvor-gaar-graensen/viden-om/om-kampagnen/>
71. https://www.amr.dk/Files/Dokumenter/per%20og%20publikationer/Forebyg%20seksuel%20chikane/seksuel_chikane_pjece_maj_2019.pdf
72. 3F #notonthemenu: Fagforening vil stoppe sexchikane mod tjenere: <https://www.dr.dk/nyheder/regionale/hovedstadsomraadet/notonthemenu-fagforening-vil-stoppe-sexchikane-mod-tjenere>
73. FIU- Ligestilling (2020) Prevent sexual harassment – talk about boundaries and culture. <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/preventing-sexual-harassment.pdf>
74. FIU-Ligestilling Crossing the Line campaign / OverStegen <http://fiu-ligestilling.dk/news/over-stegen-crossing-the-line/>
75. [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/KYRPIAKH%20NOMOTHESIA%20KAI%20NOMOLOGIA.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/KYRPIAKH%20NOMOTHESIA%20KAI%20NOMOLOGIA.pdf)

76. [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/B3844358A4B4E32BC22580A50026B975/\\$file/Sexual%20harassment.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/B3844358A4B4E32BC22580A50026B975/$file/Sexual%20harassment.pdf)
77. [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/%20%20%20.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/%20%20%20.pdf)
78. [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/%20%20%20.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/%20%20%20.pdf)
79. Gender Equality Committee, Video: Sexual Harassment at Work: <https://vimeo.com/201674314>

Tekst : Jane Pillinger i samarbejde med partnere i
ASTRAPI-projektet <https://astrapi-project.eu/>.
Bidrag fra FIU-ligestillingspartnerskabet og Susanne Fast Jensen, 3F
Oversættelse til dansk: Oversættergruppen.
Korrektur: Trine Rasmussen, 3F
Layout: Henriette Andresen
Trykt på eget trykkeri i 100 eksemplarer.
Kan downloades på www.FIU-ligestilling.dk.

