Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Seksuel chikane på arbejdspladsen

Faglige, politiske og retlige spor

Borchorst, Anette; Agustin, Lise Rolandsen

Publication date:
2017

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Link to publication from Aalborg University

Citation for published version (APA):
Borchorst, A., & Agustin, L. R. (2017). *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor*. (OA-udgave udg.) Aalborg Universitetsforlag.

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from vbn.aau.dk on: April 24, 2024

Seksuel chikane på arbejdspladsen

Faglige, politiske og retlige spor

Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustín

AALBORG UNIVERSITETSFORLAG

Seksuel chikane på arbejdspladsen

Faglige, politiske og retlige spor

Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustín

AALBORG UNIVERSITETSFORLAG

Seksuel chikane på arbejdspladsen
Faglige, politiske og retlige spor
Af Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustín

2. udgivelse i serien: Studier i demokrati, politik og samfund

Serieredaktion:
Johannes Andersen, lektor ved Aalborg Universitet
Sanne Lund Clement, lektor ved Aalborg Universitet
Klaus Levinsen, lektor ved Syddansk Universitet
Henrik Kaare Nielsen, professor ved Aarhus Universitet

1. udgave, open access

© Forfatterne og Aalborg Universitetsforlag, 2017

Grafisk tilrettelæggelse af indhold: Grethe Lassen /Toptryk Grafisk ApS
Grafisk tilrettelæggelse af forside: Grethe Lassen /Toptryk Grafisk ApS
Forsidefoto: Jan Brødslev Olsen
ISBN: 978-87-7112-667-9
ISSN: 2246-1221

Udgivet af:
Aalborg Universitetsforlag
Skjernvej 4A, 2. sal
9220 Aalborg Ø
T 99407140
aauf@forlag.aau.dk
forlag.aau.dk

Indhold

Liste over figurer, tabeller og tekstbokse *5*
Anvendte forkortelser *7*
Forord *9*
1. Indledning *11*
2. Data og metode *15*
3. Tre spor i arbejdsmarkedsreguleringen: lovgivning, kollektive aftaler og retspraksis *23*
4. Begreber og forklaringer *31*
5. Sexchikanepolitik *45*
6. Omfang *63*
7. Forløb og effekter *75*
8. Overblik over sager ved civilretter og nævn *91*
9. Afgørelseskriterier i sager ved civilretter og nævn *105*
10. Godtgørelser i sager ved civilretter og nævn *129*
11. Arbejdsskadesager *141*
12. Brancher *151*
13. Forebyggelse og "best practice" *163*
14. Seksuel chikane i tre spor *171*
15. Anbefalinger *177*

Litteraturliste *179*

Bilag 1. Sexchikanesager ved civilretterne *190*
Bilag 2. Sexchikanesager ved Tvistighedsnævnet *256*
Bilag 3. Sexchikanesager ved Ligestillings/
Ligebehandlingsnævnet *262*
Bilag 4. Sexchikanesager i Erhvervssygdomsudvalget *266*
Bilag 5. Sexchikanesager ved faglig voldgift *268*
Bilag 6. Øvrige sager *286*
Bilag 7. Interviewpersoner *290*
Bilag 8. Instanser *292*
Bilag 9. Søgeord / Infomedia *294*

Liste over figurer, tabeller og tekstbokse

Figur 1.	Arbejdsmarkedsreguleringens arenaer	*23*
Tabel 1.	Overblik over sager ved de civilretlige domstole (1988-2016)	*92*
Tabel 2.	Overblik over sager ved Tvistighedsnævnet (1989-2016)	*93*
Tabel 3.	Overblik over sager ved Ligestillingsnævnet/ Ligebehandlingsnævnet (2001-2016)	*94*
Tabel 4.	Overblik over ankede sager ved de civilretlige domstole (1988-2016)	*94*
Tabel 5.	Overblik over sager ved faglig voldgift (1988-2016)	*95*
Tabel 6.	Godtgørelser i forhold til ligebehandlingsloven i civilretlige sager (1988-2016)	*131*
Tabel 7.	Overblik over arbejdsskadesager (2010-2015)	*142*
Tekstboks 1.	Delt bevisbyrde: politikerne	*49*
Tekstboks 2.	Delt bevisbyrde: åbent ekspertmøde 28.03.2001	*50*
Tekstboks 3.	SSEQ-spørgsmålene i Forsvarets analyse	*65*
Tekstboks 4.	HK's analyse	*69*

Tekstboks 5. Startskuddet i de faglige organisationer *77*
Tekstboks 6. Det starter med ord *79*
Tekstboks 7. Kontakt med fagforeningen *81*
Tekstboks 8. Forligte sager *83*
Tekstboks 9. De 17 chikanerede *84*
Tekstboks 10. Tabuisering *85*
Tekstboks 11. Effekter *88*
Tekstboks 12. Sagsøgers forklaring om effekter *89*
Tekstboks 13. De krænkede *97*
Tekstboks 14. Krænkerne *103*
Tekstboks 15. Det sagte og det usagte *115*
Tekstboks 16. At sige fra *117*
Tekstboks 17. Eskalerede forløb *120*
Tekstboks 18. Eksempler på verbal chikane *122*
Tekstboks 19. Sag fra Tvistighedsnævnet om omgangstone *123*
Tekstboks 20. Omgangstone *126*
Tekstboks 21. Godtgørelsesniveau *138*
Tekstboks 22. Når krænkeren er en bruger eller borger *156*
Tekstboks 23. Ungdomskultur *170*

Anvendte forkortelser

A	Appellant
ABL	Ansættelsesbevisloven
AG	Arbejdsgiver
AKM	Anklagemyndigheden
AL	Ansættelsesloven
AML	Arbejdsmiljøloven
ASL	Arbejdsskadesikringsloven
BB	Berettiget bortvisning
BO	Berettiget opsigelse
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DI	Dansk Industri
Djøf	Ledernes, Juristernes, Økonomernes og Studerendes Fagforbund
DM	Dansk Magisterforening
DSR	Dansk Sygeplejeråd
EAL	Erhvervsansvarsloven
EFB	Etnisk forskelsbehandling
ESU	Erhvervssygdomsudvalget
EUL	Erhvervsuddannelsesloven
FB	Forskelsbehandling
FBL	Lov om forskelsbehandling
FF	Frifindelse

FOA	Fag og Arbejde
FRA	Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
FUL	Funktionærloven
FVL	Forvaltningsloven
GG	Godtgørelse
HAST	Handelens Aftale om Samarbejde og Trivsel
HD	Højesterets dom
HK	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund
IS	Indstævnte
KL	Kommunernes Landsforening
LBL	Ligebehandlingsloven
LBN	Ligebehandlingsnævnet
LO	Landsorganisationen i Danmark
LSN	Ligestillingsnævnet
ML	Medhjælperloven
MU	Misligholdelse af uddannelsesaftale
NFA	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
OU	Opsigelse af uddannelsesaftale
PTSD	Posttraumatisk stresssyndrom
S	Sagsøger
SC	Seksuel chikane
SHD	Sø- og Handelsretsdom
SOSU	Social- og sundhedsassistent
STE	Sagsøgte
STL	Straffeloven
TEK-SAM	Samarbejdsorgan for DI og CO-Industri
TR	Tillidsrepræsentant
TVN	Tvistighedsnævnet
UA	Uberettiget afskedigelse
UB	Uberettiget bortvisning
UO	Uberettiget opsigelse
VLD	Vestre Landsrets dom
ØLD	Østre Landsrets dom

Forord

Denne bog og dens resultater udspringer af forskningsprojektet GRIP (Gender Regimes in Politics). Projektet sætter fokus på, hvem og hvad der er afgørende for dansk ligestillingspolitik. Vi har arbejdet med, hvem der historisk pressede på for politiske initiativer, og hvad der styrede, om ligestilling blev taklet i politiske initiativer eller i den danske aftalemodel. Vi ser også på, hvad retliggørelse og europæisering betyder for politikken, og hvordan det spiller sammen med de danske traditioner for flertalsdemokrati og kollektive aftaler for arbejdsmarkedet. Ved starten i 2014 omfattede GRIP-projektet ikke seksuel chikane som tema. Under forberedelsen til et oplæg til Arbejdstilsynets konference i november 2015 om seksuel chikane viste det sig, at emnet passede fint ind i den metodiske og teoretiske tilgang, vi har i projektet. Vi fandt også ud af, at der findes en omfattende international litteratur om emnet, men ingen nyere dansk forskning. Af disse grunde gik vi i gang med denne bog.

Takket været VELUX-fondens bevilling til projektet har vi kunnet gennemføre en omfattende dataindsamling til brug for analysen: retssager og sager ved diverse nævn, ekspertinterviews, politiske dokumenter samt avisartikler. Vi takker vores videnskabelige assistenter Anita Nissen, Helene Møller Larsen, Anna Stegger Gemzøe og Katrine Buus, der har arbejdet ihærdigt med indsamling, kategorisering og kodning af materialet og været en uvurderlig hjælp. Tak også til vores studentermedhjælpere, der har transskriberet vores interviews.

Vi er taknemmelige for, at vores interviewpersoner har delt deres viden og erfaringer med os. Interviewmaterialet bidrager værdifuldt til forståelsen af det komplekse fænomen, som seksuel chikane er. Vi takker den lange række af personer fra fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og relevante myndigheder samt advokater og psykologer, der har taget sig tid til at tale med os.

En række personer har hjulpet os med adgang til og indsamling af materiale fra retssagerne. Stor tak til Peter Breum, Jeanette Hahnemann og Maiken Dreyer Christensen for deres hjælp samt til medarbejderne ved de byretter, der også har været behjælpelige med at fremsende retsudskrifter. Ligeledes ønsker vi at kvittere for assistance ved aktindsigten hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustín
Oktober 2017

Indledning

1

Gensidig og frivillig flirt foregår på de fleste arbejdspladser, og op til 20 pct. af den voksne befolkning møder deres partner på jobbet. Uønskede seksuelle tilnærmelser eller seksuel chikane, som denne bog handler om, er et helt anderledes og problematisk fænomen, der kan have særdeles negative konsekvenser for dem, det går ud over. Der er stor uenighed om, hvor udbredt det er. Nogle mener, at fænomenet er overvurderet, mens det ifølge andre kun er toppen af isbjerget, der kommer frem i lyset. Usikkerheden forstærkes af, at forskellige undersøgelser giver meget forskellige bud på, hvor mange der udsættes for det. Derudover er seksuel chikane meget tabuiseret, og det er ofte forbundet med følelser af skyld og skam og derfor svært at tale om.

Fænomenet har antageligt altid eksisteret, men betegnelsen "seksuel chikane" dukkede op som et nyt ord i den danske offentlige debat i midten af 1980'erne. Begrebet "sexual harassment" kom fra USA, hvor det fra 1980'erne blev taklet som ulovlig diskrimination af kvinder. Det stigende antal kvinder på arbejdsmarkedet og den nye kvindebevægelses gennemslag var overalt i Vesten medvirkende til at sætte fokus på problemet. I Danmark var det først og fremmest EF-initiativer, der satte det på den politiske dagsorden. Det udløste forskellige politiske initiativer og med tiden også lovgivning, der ligesom i USA tog afsæt i tilgangen til seksuel chikane som kønsdiskrimination. Dermed blev det defineret som et ligestillingsproblem, men det opfattes også som et arbejdsmiljøproblem og håndteres

som sådan i overensstemmelse med den danske tradition for at inddrage parterne på arbejdsmarkedet i regulering af arbejdsmarkedsforhold. Vi beskæftiger os med forholdet mellem de to tilgange til problemet og diskuterer, om de supplerer eller udelukker hinanden.

Siden 1990'erne har der stort set ikke været forsket i omfang, forløb og virkninger af seksuel chikane på arbejdspladsen i Danmark, og der findes ingen overblik over dansk praksis i sager om seksuel chikane. Vi ønsker at bidrage til at udfylde dette hul i forskningen om, hvordan problemet takles i Danmark. Formålet med bogen er at forklare, hvordan håndteringen af seksuel chikane har udviklet sig i Danmark i spændingsfeltet mellem lovgivning, politisk og faglig regulering samt retspraksis med interesse for arenaer og aktører. Det gør vi ved at analysere, hvem og hvad der har drevet sexchikanepolitikken i Danmark. Bogen fokuserer på et politisk, et fagligt og et retligt spor samt på, hvilke barrierer der er for at håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen.

Vi analyserer dansk sexchikanepolitik og beslutningsprocesserne omkring ligebehandlingspolitikken og arbejdsmiljøpolitikken, og vi undersøger sager i civilretterne (by- og landsretter, Højesteret og Sø- og Handelsretten), faglig voldgift, Tvistighedsnævnet (der behandler sager om elever og praktikanter), Ligestillings- og Ligebehandlingsnævnet og Erhvervssygdomsudvalget (arbejdsskadesager) fra begyndelsen af 1980'erne frem til i dag. Vi ser på, hvordan udfaldet har været, og hvilke kriterier der har været udslagsgivende for afgørelserne. I analysen bygger vi også på ekspertinterviews med jurister og arbejdsmiljøkonsulenter, der har erfaring med sager om seksuel chikane, i arbejdsgiverforeninger og i fagforeningerne og med advokater og psykologer samt ansatte i Arbejdstilsynet.

Langt de fleste af de eksperter, som vi har interviewet i forbindelse med denne bog, mener, at seksuel chikane er en måde at udøve magt over andre på. Det syn på problemet bekræftes af Arbejdstilsynets pjece, *Et godt psykisk arbejdsmiljø – Forebyg seksuel chikane*, hvori det hedder: "Seksuel chikane har oftere baggrund i en manifestation af magt end i egentlig seksuel tiltrækning" (2015: 5). Seksuel chikane udspringer med andre ord mere af magtdynamikker end af et udækket seksuelt behov eller forkvaklede forsøg på flirt. Denne forståelse af seksuel chikane som et udtryk for magt og dominans, udfoldet gennem relationer på arbejdspladsen, er afsættet for vores analyse.

Bogens struktur

Efter kapitel 2 om vores metode og data følger to kapitler om bogens teoretiske ramme: I kapitel 3 præsenteres vores analysemodel for forståelse af arbejdsmarkedsreguleringen, og i kapitel 4 diskuterer vi begrebet seksuel chikane og forklaringer på, hvorfor det findes. Kapitel 5 ser på de politiske diskussioner om lovgivningen om seksuel chikane i ligebehandlings- og arbejdsmiljøpolitikken. Kapitel 6 præsenterer forskellige analyser af omfanget af seksuel chikane og diskuterer, hvorfor undersøgelserne giver så forskellige resultater. Derefter følger kapitel 7 om, hvordan typiske sexchikaneforløb udspiller sig, og hvilke effekter det har for de krænkede. Sager ved civilretter og nævn, dvs. Tvistighedsnævnet, Ligestillings/Ligebehandlingsnævnet og faglig voldgift, analyseres samlet: Vi giver først et overblik over sagerne i kapitel 8, og i kapitel 9 ser vi på afgørelseskriterier. Kapitel 10 analyserer udviklingen i godtgørelse og erstatning ved sager i civilretter og nævn, mens arbejdsskadesagerne i Erhvervssygdomsudvalget behandles selvstændigt i kapitel 11. Derpå samler vi op på det billede, sagerne giver af brancheprofilen for seksuel chikane i kapitel 12. Kapitel 13 beskæftiger sig med forebyggelse og "best practice" sammen med en diskussion af de samfundsmæssige effekter af seksuel chikane. Kapitel 14 samler op på vores konklusioner og diskuterer styrker og svagheder ved dansk sexchikanepolitik i de faglige, politiske og retlige spor. Afsluttende kommer vi i kapitel 15 med en række anbefalinger, der følger af bogens konklusioner.

Data og metode

2

Den første og væsentligste afgrænsning, vi har foretaget i denne bog, er, at vi beskæftiger os med seksuel chikane på arbejdspladsen. Der har i de seneste år været meget fokus i den offentlige debat på kønskrænkende adfærd, som er et bredere begreb end seksuel chikane, ligesom kønsbaseret vold er det. Vi opfatter seksuel chikane som et fænomen inden for denne bredere begrebsmæssige ramme, og vi afgrænser vores analyse til arbejdspladsen og undersøger ikke det offentlige rum, uddannelsesinstitutioner eller den private, hjemlige sfære. Vi afgrænser ligeledes vores analyse fra strafferetlige sager og medtager således udelukkende de sager, der er rejst på baggrund af ligebehandlingsloven, erstatningsansvarsloven, funktionærloven og arbejdsskadesikringsloven. Vi starter med 1980'erne, da de første sager om seksuel chikane begyndte at komme op i retssystemet, og vi fortsætter frem til i dag. Vi fokuserer på, hvorfor og hvordan de politiske, faglige og retlige spor spiller sammen. Det har hverken været vores formål at analysere seksuel chikane med fokus på den sociale interaktion på arbejdspladsen eller at gennemføre en analyse af det juridiske grundlag, de refererer til.

Vi har ikke haft adgang til materiale om de mange sager om seksuel chikane, der forliges, fordi de ikke registreres systematisk. Disse forlig er derfor ikke omfattet af vores indsamlede materiale, og de omtales i bogen kun i den udstrækning, vi har fået information om dem via interviews eller avisartikler. Det har dermed ikke været muligt systematisk at analysere denne måde at takle sexchikanesager.

Ifølge vores informanter handler det om et meget stort antal sager, der ofte er grove eksempler på seksuel chikane.

Data

Vi anvender forskellige typer af data, der supplerer hinanden og skaber et nuanceret og robust fundament for vores analyse. Vi kombinerer således sagsmateriale fra retlige instanser og dokumenter fra politiske debatter og beslutningsprocesser med interviews med en række eksperter inden for feltet og supplerende materiale fra de skriftlige medier til at belyse sagernes og debatternes kontekst. I det følgende gennemgår vi de forskellige typer af data.

Sager fra de retlige instanser

Vi har indsamlet sagsmateriale fra fem forskellige instanser: Civilretten, Tvistighedsnævnet, Ligestillings/Ligebehandlingsnævnet, faglig voldgift og Erhvervssygdomsudvalget. Det er meget vigtigt at pointere, at vores materiale fra disse instanser ikke afspejler det samlede antal sager, der findes om seksuel chikane, men derimod de afgørelser vi har kunnet få adgang til efter grundig research og systematisk indsamling af dokumenter. Via søgninger på Infomedia og andre elektroniske kilder har vi fået kendskab til en række domme, som det desværre ikke er lykkedes os at opnå adgang til. Vi baserer vores analyse på de sager, hvor vi har retlige dokumenter til rådighed. Der er således ikke nogen af de centrale sagsbeskrivelser, der udelukkende baserer sig på avisomtaler eller lignende.

Vores tidsperiode varierer for instanserne: For de civile domstole har vi afgrænset vores søgning af domme tilbage til slutningen af 1970'erne, mens de empiriske data fra nævnene dækker hele den periode, de har eksisteret. For Erhvervssygdomsudvalget har vi opnået aktindsigt i en afgrænset periode på seks år. Sagerne er dateret efter, hvornår de er blevet ført ved de enkelte instanser. Det vil sige, at dato og årstal afspejler tidspunktet for den juridiske behandling af sagen, og ikke hvornår det enkelte forløb har fundet sted. Et forløb med seksuel chikane kan have fundet sted flere år, før den endelige dom i sagen falder, og i arbejdsskadesagerne kan der være endnu større afstand fra hændelse til afgørelse.

Mere konkret dækker *de civilretlige sager* perioden fra 1988 til 2016. Vi har i alt analyseret 71 sagsforløb,[1] hvilket dækker over 116 afgørelser, eftersom sagerne kan ankes og dermed føres ved flere in-

1 Et sagsforløb kan inkludere flere sagsøgere.

stanser. I vores indsamling af data har vi anvendt Arbejdsretsportalen og derudover fået adgang til flere domme via advokat Peter Breums og faglig konsulent Jeanette Hahnemanns personlige arkiver. Et andet mindre antal domme har vi fået via den fagforening, der har ført sagen, eller ved de domstole, hvor dommene er blevet afsagt. Som nævnt har vi gennem medier og referencer til utrykte domme kendskab til et yderligere antal sager, der ikke er tilgængelige. En række af disse ekstra domme er sammenfattet i bilag 6 sammen med strafferetlige sager og domme, der ikke går på seksuel chikane som påstand men ikke desto mindre indeholder forløb med seksuelle tilnærmelser og lignende. Sidstnævnte drejer sig eksempelvis om sager om uberettiget opsigelse eller bortvisning.

Fra *Tvistighedsnævnet* analyserer vi 13 sager fra 1989, hvor nævnet etableres, og frem til i dag. De er hentet fra Arbejdsretsportalen, og to sager har vi fået via aktindsigt. Sagerne fra *Ligestillingsnævnet*, der i 2009 blev inkluderet i det nyoprettede *Ligebehandlingsnævn*, er fra 2001 til 2016, og der er 10 sager i alt. De er hentet fra Arbejdsretsportalen og fra nævnets hjemmeside.

Materialet om arbejdsskadesagerne fra *Erhvervssygdomsudvalget* er indhentet ved aktindsigt hos Arbejdsskadestyrelsen (fra 1. juli 2016 Arbejdsmarkedets Erhvervssikring) om arbejdsskadesager om seksuel chikane i perioden 2010 til 2015. Første anmodning blev fulgt op af to anmodninger om supplerende oplysninger. Materialet omfattede også sager om arbejdsskadeansøgninger efter falske anklager om pædofili, som vi har valgt at se bort fra i denne analyse. Sager om bortfaldne anklager for seksuel chikane har vi analyseret men ikke kodet, og vi sammenholder resultaterne med ansøgninger for personer, der har været udsat for seksuel chikane. En del sager i dette materiale handler både om vold og seksuel chikane, og her har vi foretaget en udvælgelse af materialet baseret på kriterier om omfang og grovhed af den seksuelle chikane. Der er frasorteret 14 sager, hvor seksuel chikane spiller en perifer rolle. Efter denne sortering er der i alt 55 sager, som vi inddrager i analysen.

Vores analyse af sagerne bygger på sagsresuméer, og dermed er der tale om andenhåndsopsummeringer af vidneforklaringer og bevismateriale. For de civilretlige sager, hvor resuméerne er offentligt tilgængelige på Arbejdsretsportalen, vurderer vi, at de har en høj pålidelighed. Resuméerne fra Tvistighedsnævnet og Ligebehandlingsnævnet er ensartede om end relativt kortfattede, men til vores kodningsbrug vurderer vi også, at de er pålidelige. Resuméerne for arbejdsskadesagerne er langt mere uensartede, men i mange tilfælde

er der en klar fremstilling af sagsforløbet, afgørelsen og begrundelserne for den. Flere afgørelser fra 2015 er dog så kortfattede, at det i realiteten ikke er muligt at se, hvad de drejer sig om. Den uensartede resumépraksis kan hænge sammen med, at afgørelser i disse sager ikke er offentligt tilgængelige. Vi har fået supplerende oplysninger fra Erhvervsskadestyrelsen, men i enkelte tilfælde er sager udeladt, fordi der var for få oplysninger til at kode dem.

Ekspertinterviews

I vores udvælgelse af interviewpersoner har vi prioriteret jurister i organisationerne og forsøgt at få fat i dem, der har den længste erfaring, for at kunne danne os et overblik over udviklingen inden for området. Derudover har vi i visse tilfælde interviewet de personer i organisationerne, der har viden om seksuel chikane som et arbejdsmiljøproblem og dermed arbejder præventivt med området. Vi har især fokuseret på de organisationer, der har ført mange sager, eller hvor analyser af omfanget viser, at seksuel chikane er udbredt. Det gælder både fagforbund (HK, Serviceforbundet, FOA, 3F osv.) og arbejdsgiverorganisationer (DI, DA, Dansk Erhverv, KL, Danske Regioner). For nogle områder med få sager har vi gennemført kortere telefoninterviews (fx DSR, DM og Djøf) og mailudveksling (Socialpædagogerne, Finansforbundet). Derudover er der foretaget interviews med Arbejdstilsynet, advokater og psykologer.

Vi har i alt gennemført 19 lange interviews med 23 personer (i interviewene med KL, Danske Regioner, TEK-SAM og Arbejdstilsynet deltog flere personer) og seks korte interviews samt flere mailudvekslinger i perioden juni 2016 til juni 2017 (jf. bilag 7). De lange interviews er semistrukturerede interviews, der blev gennemført ud fra en spørgeguide, tilpasset til de enkelte grupper. De havde en varighed på 45-90 minutter. Alle interviews er blevet transskriberet med assistance fra studentermedhjælpere. De citater, der anvendes i bogen, er forelagt interviewpersonerne, der har fået mulighed for korrektioner.

Vi har ikke interviewet personer, der har været direkte involveret i sexchikanesager som krænkede eller krænkere, men en stor del af de fagforeningsjurister, vi har interviewet, har ligesom psykologerne mange års erfaring. Fra resuméerne af sagerne har vi desuden megen information om de enkelte sager, selvom de i sagens natur er kortfattede. Derudover har vi indsamlet et omfattende mediemateriale, der har givet os yderligere informationer om sagerne og deres forløb, bl.a. via udtalelser fra sagens parter, deres advokater og

repræsentanter fra fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer (se nedenfor). Vi giver således kun indirekte en stemme til de implicerede, men vores analyse kan bruges eksplorativt som afsæt til at pege på relevante forskningsproblemstillinger som eksempelvis analyse af effekter.

Fordelen ved at bruge ekspertinterviews er, at vi ad denne vej har fået adgang til en ellers ukendt eller usynlig viden om de dynamikker, der fx kendetegner relationen mellem medlem, fagforening og virksomhed i sager om seksuel chikane, eller om de bagvedliggende overvejelser over, hvordan retssagerne skal føres. De eksperter, vi har talt med fra bl.a. fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, er udvalgt, fordi de har en specifik og detaljeret viden om netop det område, som vi har undersøgt. Denne faglige og professionelle viden supplerer den viden, som sagsmaterialet giver. Vi har ligeledes haft mulighed for at afprøve forklarings- og fortolkningsmuligheder på dem.

Ekspertinterviews er som kvalitativ metode et værktøj, der er præget af interviewpersonernes subjektivitet, og vi er bevidste om, at det er specifikke opfattelser af begivenheder og forløb, som interviewpersonerne har indviet os i (Littig, 2009). Kombinationen af interviews og dokumenter har dannet grundlaget for en dybdegående analyse af såvel den offentligt tilgængelige som den mere skjulte viden om forløb og sager om seksuel chikane.

Politiske debatter

Analysen af de politiske debatter baserer sig på en systematisk søgning i *Folketingstidende* via *Årbog og registre* og for digitaliserede dokumenter via elektronisk søgning på Folketingets hjemmeside. Vi har søgt på seksuel chikane/sexchikane for perioden 1980-2017 for alle typer dokumenter: behandling af lovforslag (herunder bilag fra høringer m.m.), høringer, § 20-spørgsmål og samråd. Samrådene er gennemlyttet via optagelserne, der er tilgængelige på Folketingets hjemmeside. Vi henviser til dokumenterne fra Folketinget ved angivelse af folketingssamling.

Offentlig debat

Vi har som omtalt indsamlet yderligere materiale om sagerne, deres forløb og kontekst gennem søgninger på Infomedia fra 1977 og frem ud fra en række søgeord (jf. bilag 9). Vi har særligt fokus på perioden op til 1995, hvor begrebet "seksuel chikane" først blev debatteret og defineret i den offentlige debat. Disse søgninger har ligeledes givet

os kendskab til sager, vi ikke har kunnet få adgang til via de kanaler, der er nævnt ovenfor. Yderligere har vi lavet specifikke søgninger i fagblade og aviser efter konkrete sager og forløb.

Andet materiale

Vi har indsamlet brochurer, analyser af omfang og andet materiale fra fagforeninger, arbejdsgiverforeninger og Arbejdstilsynet, ligesom vi har gennemgået relevante hjemmesider. Derudover er der foretaget en mindre, supplerende dataindsamling i forhold til uddannelse inden for sundhedssektoren og på de største sygehuse med henblik på at belyse praksis i omsorgssektoren, og vi har gennemført en eksplorativ undersøgelse af "best practice" inden for virksomhedspolitikker om seksuel chikane.

Kodning og analyse

Alle sager er kodet i skemaer opdelt efter de instanser, der har behandlet dem (jf. bilag 1-5). Sagerne er listet efter, hvornår de er afgjort ved den pågældende instans (yderste kolonne til venstre i skemaerne), og vi bruger disse datoer samt angivelse af instansen, når vi henviser til sagerne i analysen. I det omfang vi er bekendt med det, anføres det ved hver enkelt sag, om den har været behandlet ved andre instanser. Derudover er sagerne kodet efter følgende kategorier:

- *Sagsøger/klager/ansøger*: Her angives køn samt fagforening, hvis denne information foreligger. Derudover har vi kodet på branche/arbejdsplads. Sagsøgers stilling og/eller uddannelse fremgår også af skemaet i de tilfælde, hvor det er muligt at præcisere det. Det har ikke været muligt at kode systematisk på alder og etnicitet, men vi har angivet det i opsummeringen af sagerne (i kategorien "typer af seksuel chikane"), når resuméet af afgørelsen har givet informationer herom.
- *Seksuel chikane*: Under denne kategori har vi angivet køn og stilling på sagsøgte/indklagede/udøver, sagens påstand for sagerne ved civilretten og faglig voldgift (ved de øvrige instanser gælder det, at sagerne, hvis de er inkluderet i vores kodning, omhandler seksuel chikane per definition) samt type og karakter (fysisk, verbal og non-verbal). For sidstnævnte underkategori gælder det, at det er her, vi opsummerer sagen og dens hovedtræk. Disse opsummeringer er fortrinsvis baseret på sagsøgerens eller klagerens forklaring om det forløbne, som det er opsummeret i sags-

resuméerne. Vi har valgt at gøre det på denne måde, da vi så kan vise, hvad påstanden om seksuel chikane går på, og hvilke detaljer der er omfattet heraf. Det skal ikke ses som en vurdering af troværdighed, eller at vi udelukkende tager den krænkedes ord for gode varer, men det er en måde at kategorisere på, som giver flest detaljer om sagens påstand. Vi tager således ikke stilling til, hvad der faktisk er sket på arbejdspladsen. Spørgsmålet om, hvorvidt udlægningen af sagen vurderes som troværdig eller ej, kodes i de to følgende kategorier.

- *Kriterier for afgørelse*: Kodningen viser, hvilke kriterier den pågældende instans har lagt vægt på i begrundelsen for afgørelsen. Det er således udelukkende rettens ord, der afspejles i denne kategori. Kriterierne omfatter bl.a. beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet og personlige forhold samt for Erhvervssygdomsudvalget også diagnose og tidsmæssigt sammenfald.
- *Afgørelse*: Vi koder selve afgørelsen, dvs. hvorvidt retten har givet sagsøger eller klager medhold eller ej i vedkommendes påstand, og for Erhvervssygdomsudvalget om sagen anerkendes eller afvises. Vi angiver ligeledes, om afgørelsen er truffet med dissens, dvs. om der har været uenighed mellem dommerne eller parternes repræsentanter. Det lovgrundlag, som afgørelsen refererer til, samt eventuel godtgørelse er også anført i denne kategori.

Vi følger denne kodning i skemaerne i bilag 1-5, og vi har farvekodet afgørelserne. Grøn angiver, at påstanden om seksuel chikane er taget til følge (medhold), mens rød indikerer, at påstanden om seksuel chikane ikke er taget til følge (ikke medhold). Vi forsøger på denne måde at give et mere tydeligt overblik over udfaldet, idet det i visse sager ikke er tilstrækkeligt med den tekstuelle kodning. Det forekommer især ved civilretten, hvor en sag, der anlægges ved byretten pga. seksuel chikane, kan give sagsøgeren medhold, hvilket kodes i skemaet, og derefter kan blive anket til landsretten med påstand om frifindelse for påstanden om seksuel chikane. Hvis sagen anerkendes, vil det i kodningen af afgørelsen fremgå som medhold (dvs. appellanten har fået medhold i sin påstand om frifindelse), men farvekoden vil være rød, eftersom den seksuelle chikane dermed ikke er anerkendt. Farvekoderne er anført for de endelige afgørelser ved de enkelte instanser, dvs. i eksemplet ovenfor vil byretsdommen ikke være farvekodet, idet det er landsrettens ord, der er det endelige. Farvekodningen danner grundlag for de opsummerende tabeller over antal sager med og uden medhold, der er inkluderet i analysen (jf. kapitel 8).

I de enkelte kapitler har vi desuden inddraget en række tekstbokse. Det gør vi dels for at give flere sammenfaldende eller modstridende eksempler fra sager, der underbygger vores pointer i analysen, dels for at illustrere med interviewcitater. På grund af vores interviewpersoners store indsigt, har vi valgt at inddrage forholdsvistmange citater. De afspejler også analytiske argumenter og styrker dermed synligheden i teksten af vores interviewpersoners nuancerede bidrag og erfaringer.

3 Tre spor i arbejdsmarkeds-reguleringen: lovgivning, kollektive aftaler og retspraksis

Reguleringen af arbejdsmarkedet knytter sig til tre forskellige arenaer, der adskiller sig ved deres reguleringsformer, grundprincipper og nøgleaktører. Konfigurationen af arenaerne varierer for forskellige arbejdsmarkedsspørgsmål. Forskellene mellem de tre arenaer er illustreret i figur 1.

Figur 1. Arbejdsmarkedsreguleringens arenaer

	Den politiske arena	**Den kollektive forhandlingsarena** ("den danske model")	**Den retlige arena**
Reguleringstype	Lovgivning	Kollektive overenskomster Virksomhedsaftaler	Retsafgørelser
Grundprincip	Omfordeling	Fordeling	Anti-diskrimination
Institution	Folketinget	Overenskomstinstitutioner Arbejdsretten Faglig voldgift	Byretter Landsretter Højesteret Domstols-lignende nævn EU-domstolen
Nøgleaktører	Politiske partier Politikere (Interesse-organisationer)	Arbejdsmarkedets parter Offentlige og private arbejdsgivere Fagforeninger	Dommere Jurister (Arbejdsmarke-dets parter)

Den politiske arena tegner et separat spor med politiske initiativer og lovbestemte rettigheder, og derudover fastlægger den rammevilkårene for alle tre arenaer. Dermed sikres det demokratiske grundlag og legaliteten for den samlede indsats.

Figuren baserer sig på en analytisk opdeling for at klargøre hovedforskelle og principper for arenaerne, og afsættet for den er reguleringstypen. For aktørernes vedkommende har vi fokuseret på de væsentligste aktører inden for hver arena, men især arbejdsmarkedsparterne agerer på andre arenaer end den kollektive forhandlingsarena. Fx findes der partssammensatte nævn, der hører til den retlige arena, og vi analyserer to af dem: Tvistighedsnævnet og Erhvervssygdomsudvalget.

Den kollektive forhandlingsarena har sit eget retlige system baseret på institutionaliserede spilleregler til at takle konflikter, men til forskel fra den retlige arena behandles her kun tvister om overenskomster. Systemet har en meget lang historie: Fra 1910 etablerede staten selvstændige instanser uden for det almindelige domstolssystem til at behandle konflikter om overenskomster og konkrete spørgsmål i form af faglig voldgift og senere Arbejdsretten. Desuden blev der vedtaget normer for behandling af faglig strid, og der blev oprettet en forligsmandsinstitution. Der er vandtætte skotter mellem det arbejdsretlige og det civilretlige system på den måde, at sager, der rejses inden for det fagretlige system, ikke kan behandles i det civilretlige system. Der er med andre ord kun ét skud i bøssen i den forstand, at man ikke kan gå videre med sager, der er behandlet ved faglig voldgift. Inden for det civilretlige system kan man gå videre fra byretter til landsretter og i særlige tilfælde til Højesteret.

Partsstyringen fremhæves ofte som et særtræk ved den danske arbejdsmarkedsmodel, og parternes tilgang er, at de knækker nødderne selv. Løn-, arbejds- og ansættelsesforhold er overenskomstreguleret med undtagelser som forhold for funktionærer, ferie samt arbejdsmiljø, og her især det fysiske arbejdsmiljø. Den kollektive og voluntaristiske forhandlingsmodel udviklede sig efter en voldsom arbejdskonflikt i slutningen af 1800-tallet. Septemberforliget fra 1899 skabte grobund for en relativt fredelig udvikling på det danske arbejdsmarked, og det skabte rammerne for udviklingen af den danske velfærdsmodel. Det var samtidig forudsætningen for, at der frem til jordskredsvalget i 1973 blev indgået en meget lang række brede politiske forlig om velfærdspolitikken.

Modellen er opbygget som et konflikt- og konfliktløsningssystem for asymmetriske magtrelationer mellem arbejdsgivere og arbejds-

tagere. Ifølge Due og Madsen (2006) er styrken ved denne model i dag, at partsstyring fremmer dens tilpasningsevne til skiftende vilkår, fordi parterne har bedre indsigt og viden om arbejdsmarkedsforhold end politikerne. Der er imidlertid mere på spil end klasse. Gennem de seneste årtier er etnicitet kommet til, men ulige magtrelationer i forhold til køn har gjort sig gældende siden modellens start. Den har kun meget trægt tilpasset sig til arbejdsmarkedets mere ligelige kønsfordeling (Borchorst, 2010; Borchorst & Jørgensen, 2010). Det skal ses i sammenhæng med, at kvinderne ikke har været inkluderet i de langvarige formelle og uformelle relationer, som har præget modellen, og de har været underrepræsenterede der, hvor grundlaget for aftalerne fastlægges (Hansen, 2016). Derfor kan modellen i bogstaveligste forstand karakteriseres som et logebrødrefællesskab (Due & Madsen, 1996: 27). Det skaber ikke bare distance til baglandet og medlemmerne, men i toppen af modellen er kvindelige topforhandlere også ekskluderet fra information og indflydelse (Borchorst & Jørgensen, 2010). Samtidig bliver ligestilling opfattet som kvindernes problem, og det er en karrieredræber at arbejde med i faglig sammenhæng (Borchorst & Jørgensen, 2010; Hansen, 2016). Regler om, at partsstyring udelukker andre indsatser og andre aktører, når der indgås aftaler om fx seksuel chikane eller oprettes særlige nævn, afskærer ligestillingsindsatser, hvis aftalerne reelt ingen praktisk betydning har.

Nedtoningen af ligestilling har fx manifesteret sig i fravælgelse af ligelønskrav, når hovedkrav til de centrale overenskomster skulle udvælges (Borchorst, 2010; Borchorst & Jørgensen, 2010), og det ligelønsnævn, der er nedsat i CO-Industri, har ikke afsluttet nogen ligelønssager. Arbejdsmarkedsparternes vægring ved indsatser over for uligeløn har også påvirket politiske beslutninger. Deres modstand var udslagsgivende for, at ILO's ligelønskonvention fra 1951 først blev tiltrådt af den danske regering i 1960 og aldrig blev fulgt op af lovgivning. Det skete bl.a., fordi parterne ville undgå retssager ved de civile domstole. Striden stod især om konventionens formulering om lige løn for arbejde "af samme værdi" (Bjørst, 2005). Tilsvarende fik parterne overbevist regeringen om, at man i ligelønsloven fra 1976 skulle holde sig til LO-overenskomstens formulering fra 1973 om "lige løn for samme arbejde", selv om EF's ligelønsdirektiv fra 1975 også talte om arbejde "af samme værdi". Formuleringen kom ind i ligelønsloven i 1986, efter at Danmark havde tabt en sag ved EF-domstolen om dette spørgsmål (Bjørst, 2005; Borchorst & Jørgensen, 2010).

Det politiske system har altid spillet en rolle for den danske arbejdsmarkedsmodel. Det gælder frem for alt for den offentlige sektor, men også fordi arbejdsmarkedet reguleres i en bredere samfundsmæssig kontekst. Dertil kommer en opdeling mellem partsstyret arbejdsmarkedsregulering og statsstyret velfærdspolitik. Det konkluderes ofte, at denne deling var forholdsvis klar frem til 1990'erne. Derefter blev grænsedragningen mellem overenskomster og lovgivning mudret, og fx pensioner og barselsfonde blev genstand for såkaldt dobbeltregulering i både lovgivning og kollektive aftaler (Due & Madsen, 2009: 14ff). Den mere mudrede arbejdsdeling skyldes, at overenskomsterne på den ene side har fået flere velfærdsemner med, og på den anden side er der kommet mere lovgivning om arbejdsmarkedsforhold (Due & Madsen, 2009; 2013). Denne beskrivelse af udviklingen i arbejdsdelingen er imidlertid langtfra dækkende. Efteruddannelse har i mange år været dobbeltreguleret i lovgivning og overenskomster (Mailand, 2008), og frem for alt har ligestillings- og arbejds/familiespørgsmål fulgt et andet mønster (Borchorst & Jørgensen, 2010). De blev først lovreguleret og indgik senere i overenskomstaftaler. Barselsorlov blev lovreguleret første gang i 1901 i fabriksloven, der indførte to ugers obligatorisk barselshvile. Gennem de følgende 40 år fastlagde lovgivning adgang til orlov, orlovslængde før og efter fødslen samt økonomisk dækning på dagpengeniveau (Borchorst, 2003). I 1930'erne fik medlemmer af HK's A-kasse adgang til løn under barsel, og efter 2. verdenskrig kom løn under barselsorlov ind i LO-overenskomsterne (Hansen, 2003). I dag er de grundlæggende barselsrettigheder, den økonomiske kompensation og beskyttelse mod afskedigelse under orlov fortsat lovbestemt. Dertil kommer, at en lang række overenskomster og virksomhedsaftaler supplerer lovgivningen ved at give ansatte mødre og fædre ret til løndækket orlov med løn i varierende længde (Udvalget vedrørende øremærket barsel, 2013, bilag B).

Det ligger i forlængelse af den universalistiske danske velfærdsmodel, at barselsorlov som en velfærdspolitisk rettighed primært er blevet forhandlet på den politiske arena. Derimod er det mindre oplagt, at ligeløn helt overvejende har været reguleret gennem lovgivning, da løn regnes til et af aftalemodellens mest centrale områder. Ligeløn blev først lovreguleret i 1919 i en lov, der fjernede de særlige kvindesatser for tjenestemændene (Borchorst & Jørgensen, 2010).[2]

2 Dog blev der umiddelbart efter indført et forsørgertillæg til mænd, der ikke var bestemt af faktisk forsørgerrolle.

Nogle overenskomster har ligelønsbestemmelser, men rammerne for ligeløn har siden først og fremmest været fastlagt i ligelønsloven.

Der er flere grunde til, at kvinders vilkår på arbejdsmarkedet primært har været lovreguleret. For det første har den danske arbejdsmarkedsmodel været forankret i en mandlig forsørgernorm, og modellen er udviklet med afsæt i vilkårene for privatansatte, faglærte mænd. Den har været præget af stor træghed i forhold til ligestilling og spørgsmål, der vedrørte typiske kvindeområder. Det gjaldt især i den tidlige fase. Aftalemodellens institutionelle karakteristika og uformelle relationer ændrede sig ikke afgørende, da den mandlige forsørgermodel blev afmonteret fra begyndelsen af 1960'erne, og kvinderne efterhånden udgjorde halvdelen af arbejdsstyrken. For det andet blev forhold, der vedrørte familien og fritiden, traditionelt opfattet som en del af velfærdsmodellen, der var formet af politiske beslutninger. I kølvandet på den store tilgang af kvinder til arbejdsmarkedet i 1960'erne og 70'erne blev løsninger til at takle balancen mellem arbejds- og familieforhold først og fremmest diskuteret på den politiske arena. For det tredje var og er en stor del af kvinderne på arbejdsmarkedet offentligt ansatte, og den offentlige sektor blev først i 1960'erne omfattet af aftalemodellen. Frem til dette tidspunkt var sektoren lovreguleret, og det var først nu, man fik overenskomstregulerede løn- og arbejdsvilkår. Arbejdsretten kom fra 1973 også til at gælde for den offentlige sektor.

Det bredere politiske spor for ligestillingsspørgsmål skal også ses i sammenhæng med, at de danske kvindeorganisationer og de kvindelige dele af fagbevægelsen har lagt pres på politikere og politiske partier for at få deres krav om ligeløn og barselsorlov sikret, når de ikke kom igennem med deres krav i aftalemodellen. Ved debatten om fabriksloven i 1901, hvor kvinderne endnu ikke havde stemmeret, fik de overbevist de mandlige reformpolitikere om, at der skulle indføres obligatorisk barselshvile. Omvendt fik de blokeret et forbud mod kvinders natarbejde, som en del andre vestlige lande havde indført. Argumentet var, at det, der ikke var godt for kvinder, heller ikke var det for mænd (Borchorst, 2003). Kvindegrupper i fagbevægelsen og kvindebevægelsen havde også senere – og især når de stod sammen – større held med at påvirke politikerne end arbejdsmarkedsparterne.

Due og Madsen betegner det som forumshopping (eller arenashopping), når fx fagbevægelsen har arbejdet for politiske løsninger "sammen med regeringen og uden hensyn til arbejdsgiverne, når man derigennem kunne opnå bedre resultater end i samspillet med

arbejdsgiverne" (2006: 166). I den amerikanske forståelse af begrebet ligger, at man strategisk stiller krav og søger løsning af konflikter, hvor der er størst chance for at opnå resultater. Det handler altså om at forsøge at flytte spørgsmål fra en af arenaerne i figur 1, eller evt. at sager reguleres på flere af dem. Due og Madsen (2009) ser ligesom arbejdsgiverne forumshopping som en trussel mod den kollektive aftalemodel og som manglende evne eller vilje til forhandlingsløsninger. Pointen er imidlertid, at de politiske løsninger ofte har været de mest fremkommelige for marginaliserede grupper i fagbevægelsen, hvis de skulle have deres krav igennem. Det gjaldt fx de grupper, der var organiseret i store kvindeforbund som Kvindeligt Arbejdsforbund, HK, FOA og Sundhedskartellet i spørgsmål, der handlede om arbejde/familielivsbalancen og ligeløn.

Valget står ikke kun mellem politiske løsninger og kollektive forhandlingsløsninger. Civilretlige afgørelser er blevet et tredje spor i reguleringen af arbejdsmarkedsforhold, og det indebærer, at konflikter på arbejdsmarkedet løses ved søgsmål ved civile domstole og domstolslignende organer. Det fagretlige system har en historie, der er næsten lige så lang som arbejdsmarkedsmodellen, mens civile domstole først for alvor har fået betydning for arbejdsmarkedsforhold efter det danske EF-medlemskab i 1973. Europæiseringen har dermed ført til stigende retliggørelse, men det hænger også sammen med stærkere betoning af menneskerettigheder i international sammenhæng (Borchorst & Rolandsen, under udgivelse).

Forumshopping kan også indebære, at sager bringes til EU-domstolen, som det fx var tilfældet med HK i Danfoss-sagen i midten af 1980'erne, hvor forbundet slog ind på en aktivistisk retsstrategi. Tidligere formand for HK Industri, Jens Pors, der stod i spidsen for denne strategi, begrunder det med, at det gav de bedste resultater. Det var imidlertid ikke velset i LO, hvor man mente, at HK betrådte en meget farlig vej, som truede aftalemodellen (interview med tidl. formand Jens Pors, HK Industri, 16.04.2010; Borchorst & Jørgensen, 2010). Parterne ønsker at reservere afgørelser af stridigheder til det fagretlige system.

Det retlige spor blev for alvor styrket med EF's første arbejdsmarkedsdirektiver, ligelønsdirektivet fra 1975 og ligebehandlingsdirektivet fra 1976. Parterne havde i 1996 indgået en aftale om, at EF-direktiverne skulle udmøntes i kollektive overenskomster, og vurderingen er, at EF-medlemskabet blev et vendepunkt for det danske aftalesystems udvikling (Kristiansen, 2016). Udmøntningen af ligestillingsdirektiverne i national lovgivning var imidlertid

ikke særlig kontroversiel. Langt større principielle diskussioner om forholdet mellem EF-direktiver, overenskomster og lovgivning har knyttet sig til gennemførelsen af arbejdstidsdirektivet (Due & Madsen, 2006: 422). Når den nationale udmøntning af ligelønsdirektivet og ligebehandlingsdirektivet har været langt mindre kontroversiel end de øvrige arbejdsmarkedsdirektiver, kan det hænge sammen med, at deres bestemmelser ikke aktivt er blevet integreret i de kollektive aftaler. Ligelønsloven blev indarbejdet i de største private overenskomster i 2010, dog hidtil uden større effekt.

Retliggørelsen udfordrer ikke bare den kollektive forhandlingsmodel men også den danske flertalsdemokratiske retstradition, hvor parlamentet spiller en fremtrædende rolle. Det er det, der markeres med et gammelt citat af politikeren Viggo Hørup: "Intet over eller ved siden af Folketinget". Retsfilosofisk baserer denne tradition sig på en retspositivistisk tilgang, der lægger op til, at domstolene skal spille en tilbagetrukken rolle. I en konstitutionel og retsaktivistisk demokratiform, der bl.a. karakteriserer USA, Tyskland og EU, spiller domstolene en langt mere dynamisk rolle. De kontrollerer oftere de parlamentariske forsamlinger ved at vurdere, om politiske beslutninger er i overensstemmelse med forfatningen (Wind, 2010). En sådan prøvelsesret hører til sjældenhederne i Danmark, og Højesteret har kun én gang underkendt en dansk lov (Tvindloven fra 1999). Der er heller ikke en stærk tradition for, at Danmark selv anmoder om EF-domstolens fortolkning af, om dansk lovgivning er i overensstemmelse med EF-retten (Wind et al., 2009). Det er dog blevet mere almindeligt gennem de sidste årtier, men samtidig sættes der ofte spørgsmålstegn ved EU-domstolens afgørelser. Det har givet anledning til store diskussioner, når afgørelserne var i modstrid med Folketingets politiske flertal. Det gjaldt frem for alt, da et to-års optjeningskrav til danske børnepenge fra 2010 blev underkendt af EU-domstolen (Borchorst, 2015; Tynell, 2016).

Parallelt med retliggørelsen af arbejdsmarkedet har antidiskrimination fået stigende betydning som afsæt for regulering af konflikter, og det har også været omdiskuteret. I dansk lovgivning blev princippet første gang udmøntet i ligelønsloven og ligebehandlingsloven med fokus på diskrimination i forhold til køn. I 1996 vedtog Folketinget en lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, der handlede om diskrimination i forhold til en række andre skillelinjer som race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap og national, social eller etnisk oprindelse.

Den danske tradition har dermed været at udmønte antidiskri-

minationsprincipper i lovgivning men ikke tilsvarende i kollektive overenskomster. Sager på dette område behandles af civile domstole og nævn. Spørgsmålet er, om der er vandtætte skotter mellem det retlige spor og arbejdsmarkedsmodellen. Det diskuterer vi gennem bogen i forhold til seksuel chikane. Vi fokuserer på, hvilke spor taklingen af seksuel chikane har fulgt, og hvad retliggørelsen har betydet for dansk sexchikanepolitik. Først beskæftiger vi os med, hvorfor der findes seksuel chikane, og hvordan det kan defineres.

Begreber og forklaringer

4

Kvinder har været udsat for uønskede seksuelle tilnærmelser på danske arbejdspladser, siden de kom på arbejdsmarkedet med industrialiseringen i slutningen af 1800-tallet. Der var ikke faglig og politisk opmærksomhed omkring det, men enkelte sager nåede frem til faglig voldgift. En af sagerne er fra 1904 og drejede sig om en formand på en tændstikfabrik, der ifølge voldgiftskendelsen opførte sig uhøvisk fysisk og verbalt, og han brugte "sprogets simpleste gloser". Det var afgørende for, at sagen kom frem, at de kvindelige arbejdere reagerede samlet (Broch, 1985; Petersen, 1988). I en anden sag fra 1924 inden for sadelmagerfaget anbefalede voldgiftskendelsen, at en værkfører blev fjernet på grund af hans meddelelser og udtalelser. Både her og i en efterfølgende voldgiftssag fra 1930 med alvorlige klager over samme mand (nu ansat på en anden virksomhed) blev arbejdsgivernes ledelsesret vurderet til at være misbrugt, især fordi der var beskæftiget unge lærlinge og ganske unge kvinder (Rise, 1956: 53). Yderligere to sager fra 1934 og 1949 drejede sig om usømmelighed (Petersen, 1988).

De tidlige sager handlede om industrien og gik bl.a. under navnet sengehalmssager, men hen ad vejen kom der mere fokus på uønsket seksuel opmærksomhed for sekretærer eller det, der blev omtalt som "kontorsex". I 1955 opsummerede damebladet *ALT for damerne* under overskriften "Chefen som charmør" sekretærers erfaringer med "kvindekære" chefer, der "kan gøre tilværelsen temmelig uudholdelig" (14.06.1955). Selv om det i de tidlige sager omtales meget

indirekte, hvad der er foregået, så er der næppe megen tvivl om, at det handler om det, vi i dag kalder seksuel chikane. Frem til slutningen af 1970'erne var der imidlertid ikke nogen fælles sprogbrug om det. Uden fælles begreber var der ikke noget grundlag for at danne sig et overblik over, hvor udbredt fænomenet var, og det betød også, at problemet ikke blev taklet målrettet.

Hvad er seksuel chikane, og hvordan kan vi forklare det?

Betegnelsen seksuel chikane slog først igennem i amerikansk kønsforskning (Farley, 1978; MacKinnon, 1979). Lin Farley var i 1970'erne ansat ved Cornell University, hvor hun underviste på kurset "Women and Work". Kursusdeltagerne havde alle erfaringer fra arbejdsmarkedet med uønskede seksuelle tilnærmelser fra mandlige overordnede. Farley blev på et tidspunkt kontaktet af en anden universitetsansat, Carmita Wood, der havde sagt sit job op af "personlige årsager" og derfor var udelukket fra at få arbejdsløshedsforsikring. Farley hjalp hende med at lægge sag an mod universitetet på grundlag af det, de valgte at betegne som seksuel chikane ("sexual harassment"). Farley var også med til at stifte Working Women United, der sideløbende med den retlige strategi mobiliserede imod seksuel chikane (McElroy, 2001; Nemyaug, 1975; Siegel, 2003).

Det er således Farley, der tildeles æren for at have opfundet begrebet, men det var især Catharine MacKinnons arbejde, der blev afgørende for, at man fik en ramme for at behandle det i amerikansk retspraksis, og hun repræsenterede selv sagsøgere i sager om seksuel chikane. MacKinnon argumenterede for, at seksuel chikane skulle opfattes som diskrimination, da det er et udtryk for forskelsbehandling af kvinder, idet deres vilkår på arbejdsmarkedet gøres dårligere end mænds, og ikke udelukkende som et overgreb mod enkeltpersoner. Eftersom ofrene for seksuel chikane risikerer at miste deres job på baggrund af det, kan chikanen potentiel påvirke deres økonomi (Zippel, 2006). MacKinnon (1979) tog i sin tilgang afsæt i den amerikanske forfatning og byggede på den civile rettighedstradition, der tog sit udspring i race og senere videreførtes til køn. Den manglende anerkendelse af seksuel chikane som et problem gjorde det "acceptabelt for mænd at udøve og et tabu for kvinder at konfrontere" (1979: 1). I en senere evaluering af retsstrategien skrev MacKinnon:

> De seksuelt chikanerede har fået sat et navn på deres lidelser og en analyse, der forbinder dem med køn. De har fået et fo-

> rum, legitimiteten til at tale, autoritet til at fremsætte krav og en vej mod et muligt retsmiddel (1987: 104).[3]

Definitionen fik afgørende betydning for den tidlige amerikanske retspraksis, og samtidig blev der sat navn på et fænomen, som man ikke tidligere havde haft en fælles sprogbrug om. Det gjorde det muligt at tale om de negative erfaringer og definere en kendt adfærd som uretfærdig (Zippel, 2006).

Den amerikanske tilgang inspirerede diskussioner i Europa,[4] og i EF blev der taget en række initiativer til at takle problemet (jf. kapitel 5). Der var i både USA og Vesteuropa to faktorer, der fik spørgsmålet på dagsordenen: det stigende antal kvinder på arbejdsmarkedet og den brede politiske mobilisering af kvinder i det, der blev kaldt "den nye kvindebevægelse". Begrebet rejste således over Atlanten, og med det fulgte politiske tiltag til at bekæmpe fænomenet. Det gik hurtigst med at sprede erfaringerne til de angelsaksiske lande, hvor den retlige strategi umiddelbart kunne overføres, mens vejen gennem det parlamentariske system i den vesteuropæiske kontekst generelt var mere langtrukken (Tarrow, 2012). På europæisk plan medførte introduktionen af begrebet også en diskursiv kamp om, hvordan problemet skulle italesættes. Det blev i sidste ende defineret som et arbejdsmiljøproblem, samtidig med at det blev relateret til værdighed. Sidstnævnte indeholder et kønsperspektiv i den forstand, at det er kvinders værdighed individuelt og som gruppe, der er truet, samtidig med at det kan opfattes kønsneutralt i forhold til såvel kvinders som mænds trivsel, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (Zippel, 2006; 2008).

MacKinnons definition på seksuel chikane på arbejdspladsen gik på "uønsket påtvingning af seksuelle krav i et ulige magtforhold. Det centrale i begrebet er brugen af magt afledt fra én social sfære til at opnå goder eller påtvinge berøvelser i en anden sfære" (1979: 1). Det betyder, at den seksuelle og materielle ulighed, der i MacKinnons perspektiv eksisterer mellem kvinder og mænd uden for arbejdsmarkedet, trækkes med ind på arbejdspladsen, hvilket gør, at de uligе magtforhold i forskellige sfærer gensidigt forstærker hinanden. Definitionen indskrev sig i en feministisk tradition, der i bred for-

---

3 Vi har oversat alle citater fra engelsksprogede kilder i dette kapitel til dansk.
4 I Danmark udgav Henrik Holt Larsen i 1988 *Ej blot til lyst – seksuel chikane i arbejdslivet*, og i 1992 fulgte Libby Tata Arcels *Seksuel chikane. Ufrivillig sex på arbejdspladsen. Hvad kan man gøre ved det?*

stand ser samfundet som værende underlagt ulige kønsmagtstrukturer. Kvinders generelt dårligere position i magthierarkiet forværredes således gennem seksuel chikane på arbejdsmarkedet (1979).

MacKinnon introducerede også en skelnen mellem chikane som "noget for noget" ("quid pro quo") og som arbejdspladsbetingelser eller et fjendtligt miljø ("hostile environment") (1979). "Noget for noget" refererer til en situation, hvor en overordnet sætter seksuelle betingelser fx i forbindelse med ansættelse eller forfremmelse, og hvor en afvisning vil føre til repressalier gennem brug af den overordnedes magt i relation til den forulempedes situation på arbejdspladsen. Seksuel chikane relateres til de overordnede arbejdspladsbetingelser, når konstante eller overgribende seksuelle tilnærmelser gør miljøet på arbejdspladsen fjendtligt og skaber utilpashed blandt de ansatte. MacKinnon argumenterede for, at kvinder i disse situationer ofte er tvunget til en form for stiltiende accept af betingelserne (1979), og et seksualiseret miljø kan ud fra det perspektiv betragtes som mere undertrykkende for kvinder (Browne, 2006).

Gelfand et al. (1995) og Fitzgerald et al. (1995) kombinerer en juridisk og en psykologisk tilgang til seksuel chikane, der inkluderer både eksterne/objektive og interne/subjektive kriterier, idet den psykologiske tilgang fokuserer på den chikaneredes oplevelse. Forfatterne har udviklet en model til måling af forekomst og udbredelse (jf. kapitel 6). Modellen baserer sig på en tredeling, der skelner mellem kønschikane, uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel tvang. Denne skelnen relaterer sig både til, hvilken type seksuel chikane der er tale om samt graden af chikanen. Formålet med kønschikane er ikke i sig selv seksuel men derimod fx nedværdigende bemærkninger og kommentarer om kvinder på baggrund af deres køn. Uønsket seksuel opmærksomhed er intimiderende over for den forulempede men forbindes ikke med arbejdsrelaterede repressalier. Det gør seksuel tvang derimod, hvilket placerer denne form for seksuel chikane som en parallel til MacKinnons "noget for noget". De to øvrige former kan kategoriseres som fjendtligt miljø.

De fleste definitioner af seksuel chikane refererer til en eller anden form for uønsket og "upassende adfærd, der har en seksuel dimension" (O'Donohue et al., 1998: 112), og omfatter et element af tvang. Kelley og Parson (2000: 550) skriver, at: "Uønsket seksuel opmærksomhed er uvelkomne og ikke gengældte verbale og non-verbale handlinger, der betragtes som fornærmende" for den person, der er genstand for opmærksomheden. De faglige diskussioner omkring den præcise definition går ofte på:

– hvilke typer af seksuel chikane, der er tale om (verbal, non-verbal og/eller fysisk)
– om der er tale om enkeltstående eller gentagne begivenheder, og hvor ofte chikanen i givet fald står på
– varighed (hvor længe chikanen har foregået) og
– intensitet, dvs. forskellige grader af chikane, hvor eksempelvis verbal chikane ofte karakteriseres som mindre graverende end fysisk chikane.

Definitionerne varierer ofte efter deres fokus på ulige magtforhold som et grundlæggende element af chikanen, dens kønnede karakter (hvorvidt kvinder opfattes som ofre og mænd som udøvere), den vægt der lægges på det subjektive element, dvs. oplevelsen af at adfærden var upassende, samt hvorvidt det er en betingelse, at oplevelserne skal have haft negative konsekvenser for den forulempede, for at de kan karakteriseres som seksuel chikane (Fitzgerald et al., 1995; MacKinnon, 1979; O'Donohue et al., 1998; Uggen & Blackstone, 2004).

Graver vi dybere ned og går fra de grundlæggende definitioner af fænomenet til at søge forklaringer på, hvorfor seksuel chikane finder sted, finder vi i litteraturen en række forskellige modeller, der ofte sættes op over for hinanden (O'Donohue et al., 1998; Pina et al., 2009; Sundaresh & Hemalatha, 2013). Den *sociokulturelle model* fokuserer på ulige kønsmagtstrukturer og ser seksuel chikane som et udtryk for manglende ligestilling, sexisme og mænds dominans i samfundet (MacKinnon, 1979; O'Donohue et al., 1998; Pina et al., 2009). De ulige kønsroller skaber grobund for seksuel chikane, samtidig med at chikanen i sig selv er med til at opretholde uligheden:

> Organisationens medlemmer/arbejdere overfører således allerede eksisterende kønsroller, opfattelser og stereotyper til arbejdspladsen. Mænd og kvinder socialiseres derfor på en sådan måde, at stereotype interaktioner finder sted og forventes at finde sted: Det forventes, at mænd er aggressive og dominerende, og kvinder forventes at være passive og accepterende (Pina et al., 2009: 131).

Kønsmagten og de patriarkalske strukturer i arbejdspladskonteksten påvirker både forholdet mellem mænd og kvinder og forholdet mænd imellem. Det er således en (hetero)normativ form for maskulinitet, som mændene forventes at praktisere eller leve op til i

deres udfoldelse af kønsrollen. Kvinder og mænd, der opfattes som feminine eller som udøvere af en marginaliseret maskulinitet, er de mest udsatte mål for den chikane, der er med til at reproducere den dominerende maskulinitet gennem seksuel chikane som sexistisk praksis (McLaughlin et al., 2012; Quinn, 2002; Uggen & Blackstone, 2004). Det betyder også, at seksuel chikane kan være en måde at bekræfte den mandlige medarbejders maskulinitet på over for de resterende mænd på arbejdspladsen, idet andre mænd bliver det væsentligste publikum, eksempelvis når sexistiske kommentarer om kvinder bruges som en måde at demonstrere magt på (Quinn, 2002).

Den *organisatoriske model* forklarer seksuel chikane som et udtryk for udnyttelse af hierarkiske relationer, autoritetsforhold og magtulighed på arbejdspladsen. Det er med andre ord normerne og miljøet på arbejdspladsen, der er afgørende for, hvorvidt seksuel chikane finder sted, og her er ledelsens reaktion på seksuel chikane væsentlig for, hvor meget det får lov til at udvikle sig (O'Donohue et al., 1998; Pina et al., 2009; Sundaresh & Hemalatha, 2013). Selv om den organisatoriske model ikke, som den sociokulturelle, har hovedfokus på patriarkalske strukturer, indeholder den også en kønsdimension: "Ofrene kan være kvinder eller mænd, men eftersom kvinder typisk rangerer lavere organisatorisk, er de som oftest ofre" (O'Donohue et al., 1998: 114). Det er organisationens normer i forhold til magt, køn og (hetero)seksualitet, der danner grobund for eller forhindrer den seksuelle chikane i at udspille sig (Welsh, 1999).

Gutek går videre i teoretiseringen over, hvilken rolle køn spiller i forhold til arbejdspladsen, og hendes idé om "overgribende kønsroller" ("sex-role spillover") kan ses som en videreudvikling af den organisatoriske model i et forsøg på i højere grad at kombinere arbejdspladskonteksten og de (individuelle) kønnede forventninger i forklaringerne på, hvorfor seksuel chikane finder sted. Idéen om de overgribende kønsroller "fremhæver dels de kønsroller, vi alle forventes at påtage os, dels hvordan de 'flyder over' og blander sig med arbejdsroller" (1987: 10), således at kønsrollen fremhæves i forhold til arbejdsrollen. Ansatte kommer med allerede eksisterende kønnede forventninger (fx til mænd som ledere eller kvinder som sexobjekter), der er skabt kulturelt og relaterer sig til kvinders traditionelle roller i samfundet og typiske interaktionsmønstre, og de bringer disse forventninger til bestemte kønsroller med sig på arbejde, ligegyldigt hvordan praksis på arbejdspladsen er (Gutek, 1987; Pina et al., 2009; Sundaresh & Hemalatha, 2013). Med andre ord

karakteriserer begrebet "en overførsel af forventninger om kønsbaseret adfærd til arbejdspladsen" (Gutek, 1987: 115).

Både den sociokulturelle og den organisatoriske model har dog en statisk karakter, fordi det ikke i tilstrækkelig grad overvejes, hvordan kønsroller ændres over tid, og stereotype forventninger mødes af andre måder at gøre køn på end de traditionelle, som modellerne især beskæftiger sig med. Samtidig er der en tendens til generalisering i den forstand, at eksempelvis den sociokulturelle model ikke forholder sig til, at seksuel chikane ikke er "en normativ adfærd for mænd. De fleste mænd chikanerer ikke seksuelt" (Pina et al., 2009: 131). Welsh (1999) kritiserer ligeledes den organisatoriske model for at foregive, at organisationer er "neutrale" og "aseksuelle", og at seksuel chikane dermed bliver noget, der "smugles ind" udefra.

Efterhånden er der også udviklet teorier, der medregner flere faktorer i forsøget på at forklare seksuel chikane. Det er tilfældet med *firefaktormodellen*, der undersøger samspillet mellem det individuelle, det kontekstuelle og det organisatoriske (O'Hare & O'Donohue, 1998; Sundaresh & Hemalatha, 2013). De fire faktorer, der ifølge modellen øger risikoen for seksuel chikane på arbejdspladsen, er: 1) Chikanørens motivation (fx magt eller seksuel tiltrækning), 2) mulighed for at sætte sig ud over egne (moralske) hæmninger, 3) mulighed for at sætte sig ud over eksterne grænser (dvs. arbejdspladsrelaterede barrierer) og 4) mulighed for at overvinde modstand fra den chikanerede (O'Donohue et al., 1998; O'Hare & O'Donohue, 1998; Pina et al., 2009). Modellen kombinerer således fokus på arbejdsmiljøet (organisationens normer, medarbejdernes holdninger, arbejdspladsens kønsfordeling osv.) og personlige og interpersonelle forhold hos de implicerede (position på arbejdspladsen, kønsroller osv.) (Pina et al., 2009).

På tilsvarende vis argumenterer Fitzgerald et al. for, at det organisatoriske og det individuelle spiller sammen: "Der findes individuelle forskelle i tilbøjeligheden til at chikanere ..., og de kan fremmes eller hæmmes af miljøets normer" (1995: 440). Den organisatoriske kontekst, der er tolerant over for seksuel chikane, vil være kendetegnet eksempelvis ved, at klager ikke håndteres korrekt, eller at seksuel chikane ikke får konsekvenser for chikanøren. Kombinationen af perspektiver får ikke blot betydning for, hvordan vi definerer og forklarer seksuel chikane, men også for hvordan vi er i stand til at håndtere og forhindre chikanen:

> Mens det feministiske perspektiv anser sociale forandringer for at være nødvendige for at fjerne seksuel chikane, så søger det juridiske og det organisatoriske perspektiv løsninger gennem forandringer på arbejdspladsen (Gutek, 1987: 22).

Hvad enten vi ser på de kulturelle, organisatoriske eller individuelle perspektiver, træder magt, sammen med kønsrelationer, frem som en væsentlig del af forklaringen på, hvorfor seksuel chikane finder sted (Sundaresh & Hemalatha, 2013). Der er dog i litteraturen en tydelig tendens til, at de tidligere forklaringer især fokuserer på seksuel chikane i forholdet mellem overordnet og underordnet (eksempelvis i MacKinnons "noget for noget"-kategorisering). Herved bliver magtperspektivet først og fremmest et spørgsmål om hierarkisk magt og autoritet. Det er dog langtfra tilfældet, at chikanen kun opstår i denne type relationer: Den er også udbredt mellem kollegaer og kan finde sted i omvendte magtforhold, dvs. hvor chikanøren er en underordnet og den chikanerede en overordnet. Miljøet på arbejdspladsen skabes af den samlede gruppe af ansatte, og det er således også blandt organisatorisk ligestillede kollegaer, at den potentielt seksualiserede og chikanerende omgangsform og praksis foldes ud (Zippel, 2006). Ved denne type chikane kan det dog være sværere at placere ansvar og identificere begivenheder eller de specifikke relationer, der ligger til grund herfor (Welsh, 1999). Magtelementet er dog stadig en central del af denne type chikane som et "forsøg på at vinde magt eller udligne magtforskellene mellem chikanør og offer inden for organisationen" (Pina et al., 2009: 131). Det er således stadig magt, der er på spil, selv om den tager en anden form end den traditionelle og hierarkiske og snarere har karakter af uformel eller interpersonel magt, der i processen bliver vigtigere end den chikaneredes organisatoriske magt eller position i virksomhedens hierarki (Welsh, 1999). Endelig kan den seksuelle chikane på arbejdspladsen også komme fra brugere, borgere og patienter, hvilket ikke mindst er tilfældet i omsorgssektoren (jf. kapitel 12).

McLaughlin et al. taler ligefrem om, hvordan kvinder i magtfulde positioner kan være særligt udsatte i forhold til seksuel chikane, fordi de truer den traditionelle kønsorden og mænds magt og dominans både på de konkrete arbejdspladser og i samfundet som helhed. Dermed bliver det et mål i sig selv at nedbryde de magtfulde kvinders status gennem den ydmygelse, som chikanen bærer med sig: "Seksuel chikane kan fungere som en udligning af kvinder i magtpositioner, motiveret mere af kontrol og dominans end af sek-

suelt begær" (2012: 625). Teorien om magttruslen forklarer således seksuel chikane fra underordnede mod kvinder i ledende positioner som en måde at udfordre deres magt på, hvorved den uformelle, kønnede magt fremhæves som stærkere end den organisatoriske autoritet (McLaughlin et al., 2012).

Hvem chikaneres, og hvem chikanerer?

Forskningen omkring seksuel chikane bestod i de tidlige år blandt andet af kvantitative undersøgelser af kønnede opfattelser af chikane eksempelvis inden for universitetssektoren, og det var især psykologiske perspektiver, der var i fokus. Et af hovedresultaterne fra en række af disse undersøgelser er, at der er en tendens til, at kvinder opfatter flere former for seksualiseret adfærd som seksuel chikane, mens mænd ikke beskriver de samme handlinger på en tilsvarende måde, måske fordi flere kvinder end mænd har erfaring med at være genstand for tilnærmelser. Det gælder dog ikke for de mest grelle former, hvor der er større overensstemmelse mellem mænd og kvinder om at opfatte det som seksuel chikane (Browne, 2006; Fitzgerald & Ormerod, 1991; Gutek, 1987; Quinn, 2002). Quinn (2002) argumenterer for, at kønsforskellene i opfattelsen af handlingerne bunder i, at kvinder og mænd socialiseres ind i specifikke kønsroller, som gør, at mænd eksempelvis skal leve op til bestemte måder at "performe" deres maskulinitet på og derfor ikke nødvendigvis opfatter tilnærmelserne som problematiske. De agerer ud fra en socialt konstrueret opfattelse af maskulin praksis. Quinn understreger dog, at de stereotype forventninger til kønsroller ikke forklarer forskelle blandt gruppen af mænd eller blandt gruppen af kvinder.

Selv om begge køn kan blive udsat for seksuel chikane, er det typisk kvinder, der chikaneres. I tråd med den organisatoriske model, der som beskrevet ovenfor fokuserer på betydningen af den organisatoriske kontekst, chikanen foregår i, har kønsfordelingen på arbejdspladsen betydning. Det er således påvist, at kvinder, der arbejder på mandsdominerede arbejdspladser, generelt er mere udsatte end andre, når det kommer til chikane fra overordnede eller kollegaer (Berdahl, 2007; McLaughlin et al., 2012; Welsh, 1999). Forklaringerne skal ifølge flere forfattere søges i de dominerende kønsnormer på arbejdspladsen: På en mandsdomineret arbejdsplads med maskuline normer vil en kvinde stikke mere ud og dermed blive sårbar over for chikane. Det gælder også for mænd, der går imod eller ikke lever op til de fremherskende kønsidealer inden for den organisatoriske kontekst, som de befinder sig i (Berdahl, 2007). Tager vi fat i Guteks

idé om de overgribende kønsroller igen, så argumenterer hun for, at seksuel chikane opstår, fordi de forventninger, der er til kvinders arbejdsrolle på en mandsdomineret arbejdsplads, ikke stemmer overens med de forventninger, der er til hendes kønsrolle, mens det modsatte gør sig gældende på kvindedominerede arbejdspladser, dvs. forventninger til kønsroller og arbejdsroller stemmer overens: "En høj procentdel af det ene køn på et beskæftigelsesområde medfører forventninger til, at man opfører sig i overensstemmelse med de kønsroller, der defineres for flertallets køn" (1987: 118). De kønsroller, der er i mindretal, bliver med andre ord de afvigende (Gutek, 1987), og miljøet på arbejdspladsen kan blive præget af fjendtlighed mod det afvigende og resultere i seksuel chikane: "Dette tyder på, at seksuel chikane ikke motiveres af begær efter kvinder, der lever op til feminine idealer, men i stedet af et ønske om at straffe dem, der overtræder dem" og derved håndhæve "forskellige standarder for adfærd for kvinder og for mænd" (Berdahl, 2007: 434). Med andre ord kan seksuel chikane bruges som "et værktøj til at kontrollere upassende måder at 'gøre køn' på på arbejdspladsen og til at straffe manglende kønskonformitet" (McLaughlin et al., 2012: 626). Det tidlige fokus på seksuel chikane som "noget for noget" tog udgangspunkt i, at chikanen bundede i seksuelt begær, mens understregningen i nyere forskning af, hvordan seksuel chikane bruges til at straffe dem, der ikke lever op til de stereotype kønsidealer, mere relaterer til arbejdspladsbetingelserne, og hvordan et sexistisk miljø kan ydmyge og underminere dem, der udsættes for den uønskede seksuelle opmærksomhed, og isolere dem på arbejdspladsen (McLaughlin et al., 2012).

Der er ligeledes et samspil mellem alder, køn og magt, idet yngre medarbejdere er mere udsatte, og chikanørerne som oftest er ældre end dem, de chikanerer (MacKinnon, 1979; O'Donohue et al., 1998; Uggen & Blackstone, 2004). Dog konkluderer Gutek (1987) på baggrund af sin undersøgelse, at den typiske chikanør ligner gennemsnittet af de mænd, der er ansat. De fleste ofre indberetter ikke chikanen eller klager over den: Selv om tilnærmelser fra overordnede oftere betragtes som seksuel chikane (sammenlignet med de samme handlinger fra en kollega), er det dog mere sandsynligt, at den chikanerede klager, hvis den uønskede adfærd kommer fra en kollega, eller arbejdspladsen ikke er mandsdomineret, er lydhør over for problematikken og har klare politikker på området (Fitzgerald & Ormerod, 1991; Welsh, 1999).

Seksuel chikane i et retligt perspektiv

Vores analyse af seksuel chikane på arbejdspladsen relaterer sig dels til politik, dels til retspraksis. Fokus på det retlige perspektiv handler i høj grad om, hvordan danske domstole, nævn og udvalg tilskriver seksuel chikane betydning i deres afgørelser. Det retlige perspektiv har indflydelse på, hvordan seksuel chikane forstås og fortolkes i den danske kontekst, da det afspejler den måde, hvorpå loven omsættes til praksis og dermed skaber normer. Det får således indflydelse på handlemuligheder og ligestillingsforståelser. Samtidig afspejler afgørelserne i de partssammensatte nævn og udvalg den måde, hvorpå arbejdsmarkedets parter i samspil med de retlige instanser forsøger at påvirke tolkninger af seksuel chikane.

Marshall diskuterer den måde, hvorpå lovgivningen spiller en rolle i praksis, dels gennem mobilisering, dels gennem bevidsthed. Førstnævnte handler om, hvordan loven bruges til at håndhæve rettigheder, og hvordan normer regulerer adfærd. Sidstnævnte refererer til den måde, hvorpå loven påvirker, hvordan vi forstår vores oplevelser: "Juridiske standarder er flettet sammen med kvinders erfaringer med og reaktioner på seksuel chikane" (2005: 34). Den retlige praksis er i sig selv et udtryk for en (juridisk) fortolkning af loven, der indsnævrer fortolkningsmuligheder og potentielt påvirker adfærden på arbejdspladsen. Det vil sige, at den retlige praksis kan have betydning for, hvilken type adfærd vi kategoriserer som seksuel chikane, og den vil samtidig kunne påvirke, hvordan vi reagerer over for en sådan adfærd.

I forskningslitteraturen tilgås retspraksis blandt andet via diskussioner af, hvad der kan opfattes som et "fornuftigt menneske", dvs. hvilken standard vi skal måle adfærd og reaktioner op imod. Standarden handler både om den subjektive oplevelse af krænkelse og om den "'objektive' adfærd, som et 'fornuftigt menneske' ville finde krænkende" (Uggen & Blackstone, 2004: 65). Problemet er dog, at dette "fornuftige menneske" er kønsneutralt, og forfatterne argumenterer for, at der burde skabes en standard beroende på den "fornuftige kvinde".

I den amerikanske retstradition går debatten om dette spørgsmål i forhold til seksuel chikane tilbage til 1990'erne, hvor en domstol konkluderede, at en kønsneutral standard ikke tog kvinders erfaringer i betragtning og derfor ikke var brugbar. I stedet anbefalede retten at anvende en kønsbaseret standard, der tog udgangspunkt i kvinders subjektive opfattelse af den adfærd, der skulle fældes dom over, og ud fra denne opfattelse forholdt sig til, hvad der skulle be-

tragtes som ubehageligt, krænkende eller chikanerende (McElroy, 2001). Samuels finder ligeledes, at der ligger en iboende risiko for skævhed i den måde, hvorpå den pågældende adfærd vurderes inden for den retlige kontekst. Der er:

> megen diskussion om, hvorvidt adfærden skal vurderes i overensstemmelse med en objektiv test eller en subjektiv test. ... Der er en fare for, at adfærden vurderes efter mandlige standarder, som kan være mere tolerante over for den pågældende adfærd. ... En måde at se på dette problem på er at gå ud fra, at en vis uvelkommen adfærd af seksuel karakter nødvendigvis må være urimelig, medmindre der findes beviser på det modsatte (Samuels, 2003: 473).

Spørgsmålet er grundlæggende, hvilken standard for fornuftig og acceptabel adfærd, der anvendes, når sager skal afgøres i retssalene. Standarden kan relateres til det enkelte individ med de kønnede forskelle, der kan være udslagsgivende for, hvordan vi vurderer adfærd, ud fra en mere eller mindre generaliserende opfattelse af forskelle mellem mænd og kvinder. Standarden kan også i stedet etableres i forhold til arbejdspladsen, dvs. hvad der betragtes som acceptabel adfærd inden for en given kontekst af en gruppe af individer eller medarbejdere. Med andre ord er det relevant at diskutere, om der kan eller skal identificeres en universel standard, eller om denne til alle tider må være kontekstafhængig. En central pointe i vores analyse af sager er at diskutere, hvilken standard domstole, nævn og udvalg opererer med i deres afgørelser (jf. kapitel 9 og 11).

Et relateret spørgsmål går på, hvorvidt den krænkede skal gøre opmærksom på, at adfærden er uønsket. I forbindelse med rimelighеds- og fornuftighedsstandarder diskuterer Samuels (2003), hvorvidt forpligtelsen ligger på den chikanerede i forhold til at sige fra frem for på chikanører i forhold til at forstå og respektere grænser. Crittenden (2009) taler om en sexchikanemytologi, der går på, at de chikanerede er ansvarlige i form af deres valg af tøj, deres handlinger og deres adfærd, hvilket ofte kommer til udtryk i form af deres evne til at sige fra eller til at sige fra i tilstrækkelig tydelig grad. Hun understreger, at manglende afvisning kan være en individuel strategi om at tie chikanen ihjel, ligesom en afvisning kan misforstås eller ikke blive taget alvorligt. På tilsvarende vis finder Fitzgerald og Ormerod (1991), at de chikaneredes tidligere adfærd indgår i ligningen, idet en forudgående accept af intimitet (med chikanøren el-

ler andre inden for arbejdspladskonteksten) i nogle sammenhænge opfattes som et fripas for efterfølgende chikane eller som en annullering af den chikaneredes ret til at sige fra.

Den gældende retspraksis må også forstås inden for den samfundsmæssige og kulturelle kontekst, som den har udviklet sig i. Saguy analyserer forskellene i amerikansk og fransk retstradition og i de nationale tilgange til seksuel chikane. Den amerikanske tradition er modsat den franske bundet op på arbejdsgiveransvar. Saguy argumenterer for, at denne forskel "er resultatet af forskellige retlige systemer, ikke forskellige seksuelle kulturer" (2012: 2) og i særdeleshed den måde, hvorpå de retlige og økonomiske sfærer interagerer med hinanden. I Frankrig betragtes seksuel chikane som en form for seksuel vold, der dømmes efter straffeloven, mens sanktioner over for arbejdsgiverne vurderes i henhold til arbejdsretten. Disse forskelle har også betydet, at feministiske aktivister har rettet deres mobilisering mod lovgivning i det franske tilfælde og mod den retlige vej i det amerikanske. Mens den amerikanske tilgang har ført til professionalisering og detaljerede politikker på arbejdspladsniveau, grundet arbejdsgiveransvaret, har det franske fokus på lovgivning og strafferet i stedet prioriteret det individuelle perspektiv. I den danske kontekst forklarer Petersen (1986), hvordan straffeloven yder en formel beskyttelse men i praksis stort set ikke anvendes bl.a. pga. udfordringer med at føre håndfaste beviser. I stedet falder håndteringen af seksuel chikane i et retligt perspektiv mellem arbejdsmiljølovgivningen og ligebehandlingslovgivningen (jf. kapitel 5).

Petersen konkluderer, at der er behov for en afindividualisering af problemet, og at retssager:

> næppe i sig selv [er] løsningen på daglige seksuelle småchikanerier på arbejdspladsen ... Retssystemet kan medvirke til offentlighed, men det er utvivlsomt nok så vigtigt, at der sker en synliggørelse og aftabuisering på stadierne før man når til en retssag, så der kan reageres på så tidligt et tidspunkt som muligt (1986: 46-47).

I kapitel 5 analyserer vi, hvordan de politiske, faglige og juridiske spor spiller sammen i den danske tilgang til seksuel chikane.

Sidstnævnte er således et af de forskningsspørgsmål, som vi diskuterer i analysekapitlerne. De teoretiske perspektiver, der er blevet præsenteret i dette kapitel, lægger også op til en række andre relevante spørgsmål, som analyserne vil adressere. Det gælder

spørgsmålet om, hvilken rolle arbejdspladsbetingelserne spiller i sexchikaneforløb, og i særdeleshed hvilken betydning normer og organisering på den pågældende arbejdsplads har i de retlige afgørelser: Hvilken indflydelse har arbejdspladsens omgangsform og omgangstone samt forventninger til kønsroller og -normer for forløb med seksuel chikane samt de forskellige instansers fortolkninger af sagerne? Hvad betyder kønsfordelingen på arbejdspladsen og de impliceredes position i det organisatoriske hierarki? Er seksuel chikane fx mere fremtrædende eller grovere på mandsdominerede arbejdspladser (som en fjendtlighed mod det afvigende som beskrevet ovenfor)? Er det mere typisk mellem over- og underordnet (organisatorisk magt) end mellem kollegaer (interpersonel magt)? Hvem chikanerer, hvem chikaneres, og hvordan kan vi karakterisere dem på baggrund af analysen af sager? Hvordan ser det typiske forløb ud? Hvilke standarder måler instanserne adfærd og reaktioner op imod? På hvilken måde er standarderne kønnede? Hvordan fortolkes seksuel chikane gennem de retlige afgørelser? Vi kombinerer med andre ord det organisatoriske perspektiv med det sociokulturelle gennem et fokus på såvel kønsrolleopfattelser og ulige kønsmagtstrukturer som arbejdspladsnormer i forhold til magt, køn og seksualitet, forventninger til kønsbaseret adfærd og organisatoriske, hierarkiske relationer.

Sexchikanepolitik

5

I dette kapitel spørger vi, hvem og hvad der har drevet sexchikanepolitikken i Danmark. Vi beskæftiger os med rammesættende processer for politikken, herunder for samspillet mellem initiativer i det politiske, det faglige og det retlige spor (jf. figur 1, s. 23).

Europæisering og ligebehandlingspolitik

Seksuel chikane dukkede op som tema i den offentlige debat i slutningen af 1980'erne, og i begyndelsen af 1990'erne blev det diskuteret hyppigt i dagspressen, bl.a. i kølvandet på de mange sager der blev ført ved de civile domstole i denne periode (jf. bilag 1). Den rammegivende lovgivning blev vedtaget fra begyndelsen af 2000'erne som opfølgning på EF's ligestillingsdirektiver. Dermed var europæisering den fremherskende dynamik for politikken.

I EF blev indsatsen mod seksuel chikane diskuteret fra slutningen af 1980'erne, og i begyndelsen af 1990'erne vedtog Rådet og Kommissionen en række soft law-initiativer[5] bl.a. efter pres fra Europa-Parlamentet (Collins, 1996; Zippel, 2006). Indsatsen var fra starten rettet mod "beskyttelse af kvinders og mænds værdighed" og havde fokus på samfundsmæssige og individuelle følger af seksuel chikane.

Kommissionen bad i 1987 den amerikansk/engelske jurist Michael Rubenstein om at udarbejde en rapport om seksuel chikane.

5 Soft law-initiativer som fx henstillinger og anbefalinger er ikke bindende men vedtages ofte som de første skridt mod mere bindende beslutninger.

Han var inspireret af MacKinnon og den amerikanske retlige tilgang, som vi omtalte i kapitel 4, og han foreslog, at seksuel chikane skulle adresseres som ulovlig kønsdiskrimination. Han mente, at der skulle vedtages et særligt direktiv om seksuel chikane, hvis medlemsstaternes indsats skulle gøres effektiv. Det vandt ikke tilslutning i Rådet, fordi medlemsregeringerne fandt, at et forbud mod seksuel chikane allerede var dækket af ligebehandlingsdirektivets bestemmelser (Gregory, 2000; Zippel, 2006). Der kom imidlertid en række andre initiativer, herunder en resolution fra 1990 fra Rådet, der byggede på en del af Rubensteins input (Rådet, 1990). Kommissionen udsendte samme år en anbefaling om takling af seksuel chikane (1992). Alle disse initiativer var inspireret af den amerikanske tilgang til seksuel chikane som ulovlig kønsdiskrimination. Formuleringen om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen var imidlertid en særlig europæisk tilgang, der ikke fandtes i det amerikanske lovgrundlag. I 1991 vedtog Rådet en adfærdskodeks til takling af seksuel chikane (1991). Anbefalingerne var stort set identiske med Rubensteins og handlede om konkrete foranstaltninger til forebyggelse og takling af sexchikanesager. Da ligebehandlingsdirektivet pålægger arbejdsgiverne ansvar for, at der ikke foregår kønsdiskrimination, var hovedparten af forslagene rettet mod dem. Virksomhederne skulle have en klar politik for seksuel chikane, der tydeligt tog afstand fra det, og de skulle give anvisninger til ansatte, der blev udsat for det, om hvor de kunne henvende sig. Forslagene var også rettet mod fagforeningerne og politikerne.

I Danmark udtalte Ligestillingsrådet sig samme år meget positivt om forslagene, som man vurderede kunne være et vigtigt instrument for virksomheder, organisationer og arbejdstagere (1992: 168f). Seksuel chikane var på dette tidspunkt ikke nævnt i ligebehandlingsloven, der med en juridisk term har arbejdsgiverne som pligtsubjekt, dvs. at arbejdsgiverne er forpligtet til at behandle mænd og kvinder lige, for så vidt angår arbejdsvilkår (§ 4). Ligestillingsjurister vurderede, at seksuel chikane var omfattet af ligebehandlingslovens forbud mod kønsdiskrimination (Andersen & Nielsen, 1986: 60). Første gang, en dom blev afgjort med henvisning til ligebehandlingsloven, var i 1989 (ØLD, 08.09.1989) (jf. bilag 1). De følgende års retspraksis i de relativt mange civilretsager var i overensstemmelse med bestemmelserne i EF's første henstillinger (Breum & Wolf, 1995).

Folketinget diskuterede ikke seksuel chikane før 2000, hvor arbejdsminister Ove Hygum (S) fremsatte et ændringsforslag til lige-

behandlingsloven. Formålet med ændringen var at tilpasse dansk lovgivning til EF's bevisbyrdedirektiv fra 1997. Det var vedtaget i kølvandet på en række domme fra EF-domstolen, hvor sagsøgtes bevisbyrde var blevet skærpet (jf. Bemærkninger til L78, 2000-2001).[6] Regeringen foreslog, at delt bevisbyrde skulle gælde for seksuel chikane ikke blot i ligebehandlingsloven, men også inden for ligestillingslovens område. Dermed kom det også til at gælde uden for arbejdsmarkedet, som fx inden for uddannelsesområdet i sager mellem lærere og elever.

Folketingets første generelle debat om seksuel chikane var omfattende, men det blev ikke diskuteret, hvorfor der findes seksuel chikane, og hvad der kan gøres for at modvirke det. De 60 spørgsmål til arbejdsministeren og justitsministeren og 16 møder i Arbejdsmarkedsudvalget, der blev holdt om loven, var udløst af markant uenighed om, hvem der skulle beskyttes: chikanerede kvinder eller mandlige arbejdsgivere og kollegaer, der blev anklaget og dømt for seksuel chikane. Striden stod om følgende artikel i lovforslaget:

> Hvis en person, der anser sig for krænket … fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket (L78, § 16a, fremsat 01.11.2000).

Høringsrunden blandt organisationerne og den politiske debat rejste flere indbyrdes sammenhængende spørgsmål. Var der tale om en ny praksis i sager om seksuel chikane i retning af omvendt bevisbyrde, eller blev den hidtidige retspraksis kodificeret? Krænkede forslaget mænds menneskerettigheder, eller gav det en tiltrængt styrkelse af kvinders menneskerettigheder?

Vurderingen fra Justitsministeriet og Arbejdsministeren var, at dansk retspraksis i forvejen levede op til kravene i direktivet. Derfor forudså man, at lovændringen ikke ville føre til ændringer i retspraksis (Bemærkninger til lovforslag L78, 2000-2001). Arbejdsgiverforeningerne (DA, Amtsrådsforeningen, DI, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, KL, Ledernes Hovedorganisation og Kristelig Arbejdsgiverforening) mente, at forslaget overimplementerede be-

6 Én af dem var Danfoss-dommen, hvor virksomheden blev pålagt bevisbyrden, fordi det danske minimallønssystem var for uigennemskueligt.

visbyrdedirektivet og reelt indførte omvendt bevisbyrde, og de gik imod forslaget.

Ifølge Arbejdsministeren ville det forkaste 15 års retspraksis, hvis seksuel chikane blev skrevet helt ud af forslaget, og han fastholdt, at formålet med loven var at lempe bevisbyrden (L78, 2000-01, Arbejdsmarkedsudvalget, bilag 37). Lønmodtageren, der havde været udsat for forskelsbehandling eller krænkelse, skulle fortsat fremføre faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der havde fundet en krænkelse sted. Derfor var der tale om delt bevisbyrde og ikke om omvendt bevisbyrde. Samme vurdering havde ligestillingsjurist professor Ruth Nielsen:

> At bevisbyrden deles indebærer ikke, at en hvilken som helst påstand fra en person, der anser sig for krænket, anses for troværdig. Det beror på en konkret vurdering fra domstolens side … Delt bevisbyrde vedrørende seksuel chikane indebærer således ikke, at den påståede krænker skal bevise, at han intet har gjort. Det er den, der anser sig for krænket, der skal fremføre faktiske omstændigheder, der giver grund til at formode, at der er foregået noget, der strider mod ligebehandlingsprincippet. Hvis det er tilfældet, skal modparten (arbejdsgiveren) bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet overtrådt (Ruth Nielsen, Seksuel chikane og delt bevisbyrde) (L 78 2000-01, Arbejdsmarkedsudvalget, bilag 24).

Holdningen til lovforslaget var præget af flere skillelinjer. Som det fremgår af tekstboks 1, var den for det første politisk bestemt. Forslagets modstandere fra den borgerlige fløj var, som det fremgår af Pia Christmas-Møllers og Rikke Hvilshøjs udtalelser, optaget af at beskytte mænds retsstilling, når de blev anklaget for seksuel chikane. Fortalerne fra regeringen, Socialdemokratiet og venstrefløjspartierne, fastholdt, som illustreret af Margot Torps udsagn, at seksuel chikane er dybt krænkende for de kvinder, det går ud over.

For det andet viste høringssvarene, at arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer var delte, og et åbent ekspertmøde viste, at der også var uenighed blandt advokater.

DA's repræsentant understregede de alvorlige konsekvenser en dom for seksuel chikane kunne have for mænd, og advokat Thomas

Tekstboks 1. Delt bevisbyrde: politikerne

Førstebehandlingen af L 78 2000-2001, 17.01.2000

Som det tidligere er blevet sagt, er det jo alvorlige sager at blive beskyldt for at have begået seksuel chikane, fantastisk indgribende, og når man så oven i købet ændrer på bevisbyrden i den slags sager, så er man inde på nerven i vores retssystem.

(Pia Christmas-Møller, Konservative)

Anklager om seksuel chikane er anklager mod en fysisk person, som kan få betydelige personlige konsekvenser.

(Rikke Hvilshøj, Venstre)

Men jeg vil spørge fru Rikke Hvilshøj, om hun ikke også tror, at kvinder, som bliver udsat for seksuel chikane, er fysiske personer, som virkelig døjer ganske gevaldigt, hvis de bliver udsat for seksuel chikane, og at de er oppe mod meget, meget svære odds, hvis de skal tage kampen op og få sat nogle grænser.

(Margot Torp, Socialdemokratiet)

Rørdam[7] fokuserede på konsekvenserne af at blive beskyldt for seksuel chikane. Marianne Bruun fra KAD og advokat Peter Breum lagde vægt på, hvor belastende sagerne er for kvinderne, og hvor store problemer der er med at skaffe beviser i sager om seksuel chikane.

Da arbejdsgiverforeningerne mente, at forslaget krænkede mænds menneskerettigheder og anfægtede menneskerettighedskonventionens artikel 6 om retfærdig rettergang ("fair trial"), efterlyste DA en juridisk redegørelse om forholdet mellem bevisbyrde og menneskeretlige problemstillinger fra Det Danske Center for Menneskerettigheder (Dansk Arbejdsgiverforening, 21.07.2000; 02.10.2000, L 78 2000-01, Arbejdsmarkedsudvalget, bilag 1). Centret vurderede imidlertid ikke, at ændrede bevisbyrderegler var i strid med retfærdig rettergang, hvis bevisbyrdereglerne blev holdt inden for rimelige grænser. En lempelse af sagsøgers bevisbyrde kunne være det eneste middel til at beskytte særligt udsatte grupper, og centret fandt, at det kunne være nødvendigt for, at Danmark kunne leve op til forpligtelserne for en indsats mod seksuel chikane, som indskrevet i FN's kvindekonvention (CEDAW) (Det Danske Center for Menneskerettigheder, 09.10.2000, L 78, 2000-01, Arbejdsmarkedsudvalget, bilag 28). En styrkelse af den retlige position for den krænkede og dermed den mindre magtfulde part måtte også antages at have værdi som

7 Nuværende højesteretspræsident.

Tekstboks 2. Delt bevisbyrde: åbent ekspertmøde, 28.03.2001

Så må man efter min opfattelse også tage i betragtning, at de her sager har meget alvorlige konsekvenser for de personer, der bliver udsat for beskyldningerne. Det er jo ikke som i sager, hvor man bliver afskediget på grund af graviditet, hvor man meget nemt kan leve med regler om omvendte eller delte bevisbyrder, men i sager om seksuel chikane er konsekvensen for den, der bliver beskyldt for det utvivlsomt, at vedkommende vil blive fyret fra arbejdet, og måske får vedkommende alvorlige problemer på hjemmefronten, hvor der jo meget let kan være forklaringsproblemer.

(Thomas Rørdam, advokat)

Jeg vil ... påstå, at der må være forskel på at blive dømt for, at man fx har opsagt en kvinde på barselsorlov og at blive dømt for at have udøvet seksuel chikane. Jeg kan også godt genkende den risiko, der består, for at selv den omstændighed, at man bliver anklaget for seksuel chikane, kan have andre følger. Generelt mener jeg, at en dom for seksuel chikane vil have vidtrækkende konsekvenser for den pågældende person, for her er der jo ikke tale om, at man kan gemme sig bagved, at det var "systemet", det var "virksomhedens politik" el. lign. Nej, dette vil i sidste ende være en dom over en konkret persons dadelværdige, personlige anomale seksuelle adfærd, og det må være noget, som generelt set medfører, at man ikke bare mister jobbet, men det får også konsekvenser på familiefronten, samtidig med at man naturligvis taber almindelig anseelse i samfundet.

(Flemming Dreesen, ansættelsesretschef, DA)

Vi er meget, meget langt fra tilfældigheder og lemfældig omgang med anklager, når og hvis en sag ender i en retssal. Desværre er seksuel chikane som fx sager om hustruvold jo forbundet med så megen skyld og skam … Det er den chikanerede, der må søge væk, sige op, eller på anden måde bære tabet og omkostningerne ved en chikane. Og det er en meget radikal begivenhed i et menneskes liv at miste sit arbejde … seksuel chikane – er tilsyneladende et individuelt problem, som fortsat må finde individuelle løsninger. Løsninger, der fastholder kvinder i mindreværdige positioner med store ar på sjælen og ikke mindst pengepungen.

(Marianne Bruun, ligestillingskonsulent, Kvindeligt Arbejderforbund)

Så situationen er den, at de kvinder, der udsættes for seksuel chikane, ikke har mulighed for at fremskaffe bevisligheder af objektiv karakter, og når ord står mod ord, fordi dette ofte afføder en meget hårdnakket benægtelse, så vil de kvinder, som rejser sager om seksuel chikane, som udgangspunkt føle, at de står meget svagt. ... Vi har en situation, hvor bevismulighederne som udgangspunkt synes at være meget, meget svære for de kvinder, der udsættes for seksuel chikane. Det, domstolene så tillægger vægt, er … de forklaringer, som bliver afgivet. Er de detaljerede? Er de troværdige? Og efterlader de et indtryk af, at det, der bliver forklaret, er rigtigt? I mindre omfang lægger man vægt på lægeerklæringer og andet.

(Peter Breum, advokat)

forebyggende indsats (Pia Justesen, Åbent ekspertmøde 28.03.2001, L 78 2000-01, Arbejdsmarkedsudvalget, bilag 25).

Udgangen på det politiske forløb blev, at formuleringen i § 16 blev ændret fra "fremfører" til "påviser" efter konsultation med Dommerforeningen, der vurderede, at en sådan formulering var i overensstemmelse med dansk retspraksis (L 78, 2000-01, Arbejdsmarkedsudvalget, bilag 41). Derefter blev loven vedtaget med en enkelt stemme imod, og den trådte i kraft 1. juli 2001.

På tværs af de forskellige ordførere, organisationsrepræsentanter og eksperter var der også en kønsbestemt skillelinje mellem dem, der overvejende ville beskytte mænds retsstilling og krænkerne, og dem, der ville lette situationen for krænkede kvinder.

DA havde forventet, at lempeligere bevisbyrderegler ville opmuntre til flere sager (DA, 02.10.2000, L 78, 2000-01, Arbejdsmarkedsudvalget, bilag 1), men som det fremgår af tabel 1 i kapitel 8, så faldt antallet af sager i den følgende periode. Det er ikke muligt at slutte, at nedgangen skyldtes vedtagelsen af delt bevisbyrde, men omvendt viser det, at loven ikke fik den tiltænkte virkning. Antallet af sager om seksuel chikane, der blev afvist, steg markant i den efterfølgende periode.

Arbejdsmiljøpolitik og partsstyring

Sideløbende med diskussionerne om seksuel chikane i ligebehandlingsloven blev spørgsmålet diskuteret i arbejdsmiljøpolitikken, der i mange årtier næsten udelukkende havde haft fokus på det fysiske arbejdsmiljø. Selv om der er bred enighed om, at psykiske arbejdsmiljøproblemer er stigende, så er de fortsat prioriteret meget lavere i lovgivning og indsats end de fysiske. Som udgangspunkt er arbejdsmiljø politisk reguleret, og Arbejdstilsynet er tilsynsmyndighed for området. Arbejdsgiverorganisationerne opfatter det imidlertid som et indgreb i ledelsesretten, hvis Arbejdstilsynet får kompetence inden for psykisk arbejdsmiljø (Arbejdsmiljø, 2001; Jacobsen, 2015). I arbejdsmiljøloven fra 1975 blev psykisk arbejdsmiljø nævnt i lovforslagets bemærkninger, hvor det stod, at det var sidestillet med det fysiske arbejdsmiljø. Det skete imidlertid ikke i praksis. I 1995 blev Arbejdstilsynets opgaver i forhold til det psykiske arbejdsmiljø aftalt i det partssammensatte Metodeudvalg, der var nedsat i 1994 til at udarbejde retningslinjer for Arbejdstilsynets kompetence fremover (Arbejdsministeriet, 1995).[8] Udvalget opdelte psykiske arbejdsmil-

8 Udvalget bestod af departementschefen i Arbejdsministeriet, repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynets direktør.

jøproblemer i én gruppe, som Arbejdstilsynet ikke havde kompetence til at gribe ind i, og en anden, hvor det kunne intervenere.

Den første gruppe inkluderer problemer, der har direkte baggrund i ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden og i samspillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter samt problemer, der udspringer af samspillet mellem ansatte indbyrdes, eller faktorer, der udspringer af forhold uden for virksomheden. Mobning og seksuel chikane hører til de spørgsmål, som Arbejdstilsynet skal holde sig fra, og som dermed skal løses af virksomhedens ledelse i samarbejde med de ansatte og organisationerne (Arbejdsministeriet, 1995).

Den anden gruppe omfatter problemer, der direkte eller indirekte er knyttet til den enkeltes arbejdsfunktion og udspringer af arbejdsprocessen eller arbejdsmetoder, de anvendte produkter eller de fysiske rammer for udførelsen af arbejdet. Den omfatter bl.a. arbejdsstedets indretning, støj og temperatur, ensidigt, gentaget arbejde, voldsrisiko, alenearbejde og skiftarbejde samt stor arbejdsmængde i relation til den enkeltes arbejdssituation, hvor denne har mere end en ren midlertidig karakter samtidig med, at der kan konstateres en dokumenteret sundhedsskadelig risiko.

Begrænsningerne i Arbejdstilsynets handlemuligheder i forhold til det psykiske arbejdsmiljø er altså begrundet i arbejdsgivernes ledelsesret, der som nævnt i kapitel 3 er institutionaliseret i den danske aftalemodel. Når de offentlige og private arbejdsgivere vandt slaget om det psykiske arbejdsmiljø i Metodeudvalget, så skal det også ses i sammenhæng med, at fagbevægelsen ikke historisk har prioriteret krav til et godt arbejdsmiljø (Jacobsen, 2015). Metodeudvalgets anbefalinger udgør fortsat det retlige grundlag for Arbejdstilsynets kompetence i forhold til psykisk arbejdsmiljø, og inden for nogle områder er psykisk arbejdsmiljø i stedet blevet skrevet ind i overenskomster og lokalaftaler.

I 2001 blev mobning og herunder seksuel chikane nævnt i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, der skulle sikre, "at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse" (*Bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 866*, 2001). Som led i en tidligere aftale med arbejdsminister Ove Hygum (S) havde det partsammensatte Arbejdsmiljøråd indstillet, at arbejdsmiljøloven skulle sikre en aftalemodel om mobning og seksuel chikane, således at Arbejdstilsynet fortsat var afskåret fra at gribe ind på arbejdspladser, hvor parterne havde indgået aftaler som omfattede seksuel chikane (*Arbejdsmiljø*, 2001). Denne aftale blev integreret i arbejds-

miljøloven året efter under den efterfølgende venstre-regering (L 149, 2001-02). Det stod nu i loven, at arbejdsmarkedets parter kunne aftale bestemmelser, der indebar, at Arbejdstilsynets tilsynskompetence blev overdraget til parterne. Tvister inden for disse områder skulle behandles i det fagretlige system og ikke ved de civile domstole (Bemærkninger til lovforslag L 149, 2001-02).

Der var hverken i ligebehandlingsloven eller i arbejdsmiljøloven en definition af seksuel chikane. Europa-Kommissionen havde allerede i 2000 foreslået, at seksuel chikane skulle defineres, fordi der var meget ringe opmærksomhed om problemet i de fleste medlemsstater. Den manglende definition vanskeliggjorde objektive målinger af omfanget (Arbejdsministeriet, Grundnotat, L 78, 2000-01, Arbejdsmarkedsudvalget, bilag 3), og i de fleste soft law-initiativer blev seksuel chikane defineret på en måde, der var ganske tæt på Rubensteins første definition (1988: kap. 2). Den lagde op til, at seksuel chikane både kunne have fysisk og verbal karakter, samt at det blev oplevet som uønsket af den krænkede. I 2002 blev Rådet og Kommissionen enige om en revision af ligebehandlingsdirektivet, hvor definitionerne kom med (2002/73/EC). I Danmark blev det først fulgt op tre år senere, men forinden udformede et partsammensat udvalg i 2002 en AT-vejledning om forebyggelse af seksuel chikane, der også gav en definition af det:

> Seksuel chikane er en særlig form for mobning. Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende. I de fleste tilfælde udøves seksuel chikane af mænd over for kvinder, men det er vigtigt at være opmærksom på, at mænd også kan udsættes for seksuel chikane (stk.1.2) (Arbejdstilsynet, 2002).

Formuleringerne om regelmæssig handling og over længere tid eller gentagne gange på grov vis var identiske for mobning og chikane, herunder seksuel chikane. En AT-vejledning er ikke bindende, men ifølge Arbejdstilsynet (2002) bygger den på love og bekendtgørelser, der er bindende. Det var imidlertid ikke tilfældet her, fordi der hverken i arbejdsmiljøloven eller i bekendtgørelsen var en definition af seksuel chikane. AT-vejledningen oplyste heller ikke om, at seksuel chikane er ulovligt ifølge ligebehandlingsloven, og at det er arbejds-

givers ansvar, at det ikke finder sted, ligesom den ikke nævnte, at seksuel chikane både omfatter verbal og fysisk chikane. Vejledningens definition af seksuel chikane var genstand for stor debat mellem parterne i udvalget.

I 2005 blev den danske ligebehandlingslov tilpasset til ændringen af ligebehandlingsdirektivet tre år tidligere (L 17, 2005-06), og dermed var Danmark et af de sidste lande i EU-kredsen, der fik en definition af seksuel chikane ind i loven (Zippel, 2006). Loven trådte i kraft i december 2005, og den definerede chikane og sexchikane på følgende måde:

> Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima (§ 1, stk. 5).
>
> Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima (§ 1, stk. 6).

Definitionerne havde altså to elementer: de objektive omstændigheder af fysisk, verbal eller non-verbal karakter og de subjektive, i og med at definitionen drejede sig om uønsket adfærd (Bemærkninger til lovforslaget L17, 2005-06; Andersen et al., 2016: 73). De danske definitioner var stort set enslydende med direktivformuleringerne. Der var under den meget korte lovbehandling ikke nogen generel og principiel debat om seksuel chikane, eller om hvad der skulle forstås ved værdighed. Det blev heller ikke diskuteret, at definitionen på afgørende punkter afveg fra definitionen i AT-vejledningen.

Fremhævelsen af, at der skal være tale om grov og gentagen adfærd, skærper kravene til det objektive element i definitionen, fordi den stiller krav til karakteren og hyppigheden af hændelserne. Det står i modstrid med det faktum, at direktivet og ligebehandlingsloven ikke opererer med en minimumsgrænse for seksuel chikane (Pedersen, 2011; Andersen et al., 2016).

Forskellen mellem vejledningens og ligebehandlingslovens formuleringer har været drøftet jævnligt siden. Beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen (V) blev i december 2016 spurgt, om

AT-vejledningen var retvisende i forhold til ligebehandlingsloven og det bagvedliggende ligestillingsdirektiv. Han svarede, at AT-vejledningen indeholdt et indirekte ligebehandlingsprincip, da "både mænd og kvinder skal beskyttes mod mobning og seksuel chikane" (spm. 525 v. Rasmus Horn Langhoff (S), 2015-2016, Beskæftigelsesudvalget). Dermed forholdt han sig ikke til, om AT-vejledningens definition om grov og gentagen adfærd er retvisende i forhold til ligebehandlingslovens mindre vidtrækkende definition.

Det psykiske arbejdsmiljø kom ind i arbejdsmiljøloven ved en lovændring i 2013 (L 112, 2012-2013), og der blev lavet et tillæg til Metodeudvalgets anbefalinger, der dog ikke ændrede på Arbejdstilsynets muligheder for at give påbud (Arbejdstilsynet, 2013). I februar 2015 kom Rigsrevisorerne med en kraftig kritik af Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø generelt (rapporten var ikke inde på seksuel chikane specifikt), fordi tilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde fulgt op på, om partsaftalerne for psykisk arbejdsmiljø fungerede hensigtsmæssigt (Rigsrevisionen, 2015).

Nedtoningen af det psykiske arbejdsmiljø viser sig også på den måde, at den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, som alle ledere og medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter skal gennemføre, gør meget lidt ud af det psykiske arbejdsmiljø (Ladegaard et al, 2016).

Nyere diskussion af den politiske indsats

Fra 2014 til 2017 blev seksuel chikane flere gange diskuteret i Folketinget på foranledning af Ligestillingsudvalget og ligestillingsordførerne. Der blev holdt tre samråd (04.12.2014, 20.06.2016 og 12.01.2017), en høring (20.05.2015) og en forespørgselsdebat (F 21, 24.03.2015), og desuden blev der stillet en række § 20-spørgsmål. Afsættet var nye analyser af omfanget af seksuel chikane og især den store forskel, der er mellem resultaterne af de forskellige analyser. Vi vender tilbage til denne diskussion i kapitel 6. Godtgørelsesniveauet blev også drøftet. Det vender vi tilbage til i kapitel 10.

Det væsentligste tema i drøftelserne var, om der er behov for en øget politisk indsats eller ej, og herunder hvilken rolle Arbejdstilsynet har. Alle tre beskæftigelsesministre, der blev kaldt i samråd, understregede, at ingen skal blive syge af at gå på arbejde, og at seksuel chikane er helt uacceptabelt. Samtidig konkluderede de, at der ikke er behov for yderligere initiativer, ud over hvad Arbejdstilsynet allerede har igangsat i form af en hotline, som alle kan ringe til for at få vejledning om forebyggelse og håndtering (Beskæftigelsesministerens svar på spm. nr. 7, v. Pia Adelsteen (DF), Ligestillingsud-

valget, 2014-2015). Denne hotline får 10-15 ugentlige opkald, men det registreres ikke, hvor mange der handler om seksuel chikane. Arbejdstilsynet skønner, at det drejer sig om ca. 1-2 opkald om måneden (Beskæftigelsesministerens svar på spm. nr. 27, v. Özlem Sara Cekic (SF), Ligestillingsudvalget, 2014-2015).

Der blev også spurgt til omfanget af påbud, forbud og rådgivningsforbud om seksuel chikane, hvilket ministrene ikke kunne svare på, fordi mobning, chikane og seksuel chikane registreres samlet. Arbejdstilsynet skønner helt overordnet, at afgørelser, vejledninger og rådgivningspåbud om seksuel chikane udgør en marginal andel af det samlede antal afgørelser (Beskæftigelsesministerens svar på spm. nr. 35, v. Özlem Sara Cekic (SF), Ligestillingsudvalget, 2014-2015). Det skal også ses i sammenhæng med, at seksuel chikane ifølge Arbejdstilsynet er "en vanskelig tilsynsgenstand" at have med at gøre:

> Det er meget sjældent, at der er nogen, der fortæller os om seksuel chikane internt på arbejdspladsen, når vi er på tilsyn. Man kan også klage anonymt og gøre opmærksom på, at ude på min virksomhed der foregår noget, der ikke er i orden, men vi får ikke meget kendskab til sagerne. Vi spørger til forskellige ting aktivt, men vi spørger ikke som det første direkte til det her. Endnu en grund til, at Arbejdstilsynet ikke kommer så meget på banen, kan være, at det ikke altid bliver oplevet som et arbejdsmiljøproblem. Jeg tror, at mange oplever det som et individuelt foretagende, fordi det foregår ude i krogene og korridorerne og printerlokalet, hvor det ikke er synligt, og det handler ikke om arbejdsorganiseringer og tilrettelæggelser. Som arbejdsgiver har man en forpligtelse til, at blandt andet tonen er i orden, og at hele omgangsformen er i orden. Hvis man bliver udsat for seksuel chikane og gør opmærksom på det, oplever mange, at de får tilbagemeldinger, som gør det svært at få taget det alvorligt, fx: "Nå, det var jo bare en joke, og i virkeligheden var det også en kompliment", og "du skal bare være glad". Det er spundet ind i rigtig mange ting, som gør, at det er svært at takle det som et arbejdsmiljøproblem (interview med specialkonsulent Tine Forsberg, Arbejdstilsynet, 19.06.2017).

Samråd og debatter har også fokuseret på, at 2020-strategien for arbejdsmiljø ikke nævner seksuel chikane (Beskæftigelsesministeriet, 2011), men ifølge beskæftigelsesminister Henrik Dam Kristensen

(S) er det omfattet, selv om det ikke er nævnt (Svar på spm. 30 v. Özlem Sara Cekic (SF), Ligestillingsudvalget, 2014-2015). Strategien fremhæver psykisk arbejdsmiljø som et satsningsområde og lægger op til, at Arbejdstilsynet fremover skal gennemføre risikobaserede tilsyn med fokus på de virksomheder, der har de største problemer med arbejdsmiljøet (Beskæftigelsesministeriet, 2011: 4). Risikobaserede tilsyn skal udgøre 80 pct. af kontrollen på baggrund af en indeksmodel, der bl.a. er baseret på, om der tidligere har været anmeldt arbejdsulykker, og om Arbejdstilsynet tidligere har udstedt forbud (Altinget, 04.11.2016). Seksuel chikane vil med stor sandsynlighed falde helt under radaren i forhold til denne indsats.

Seksuel chikane i spændet mellem arbejdsmiljølovgivning og ligebehandling

Seksuel chikane er som udgangspunkt stærkere beskyttet i ligebehandlingslovgivningen end i arbejdsmiljølovgivningen, og det er bedre beskyttet end mobning på grund af ligebehandlingslovens bestemmelser om delt bevisbyrde.[9] I samrådene og forespørgselsdebatten 2014-17 var der imidlertid ikke nogen af beskæftigelsesministrene, der nævnte ligebehandlingsloven. Under samrådet i 2016 udtalte beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen (V), at ligestilling vedrører en abstrakt, bredere samfundsmæssig diskussion:

> [Seksuel chikane] skal tages alvorligt konkret. Det hjælper ikke noget, at nogle bliver ved med at arbejde med det abstrakt. Den abstrakte ligestillingsdiskussion er relevant i forhold til holdningen som sådan, i forhold til samfundet som sådan og i forhold til, hvad der sker mennesker imellem som sådan. Men her er vi inde i et område, der ER reguleret, og det er reguleret af en arbejdsmiljølovgivning. Der er nogle helt konkrete forpligtelser, så uanset hvilken ligestillingsadfærd der er acceptabel ude på gaden, så er der nogle helt klare regler her, og det er beskæftigelsesministeren og udelukkende beskæftigelsesministeren, der har ansvaret for, at de regler er, som de skal være, og at de bliver overholdt på arbejdspladserne. Derfor er der i forhold til det her ikke behov for at gå til andre ministre; ansvaret ligger i det hele her (Beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen, Ligestillingsudvalget,

9 Et forslag om at indføre delt bevisbyrde for mobning blev forkastet i 2004 (L 172, 2003-2004).

Samråd 20.06.2016, http://www.ft.dk/udvalg/udvalgene/liu/kalender/14964/samraad.htm, kl. 14.31-33).

Ifølge ministeren findes de gældende regler altså i arbejdsmiljøreguleringen. Der er imidlertid ingen sanktioner i arbejdsmiljøreguleringen i forhold til seksuel chikane, og arbejdsgiveren kan ikke holdes juridisk ansvarlig for det, og derfor svækker det indsatsen, når den ikke baserer sig på lovgrundlaget i ligebehandlingsloven. Samtidig er det påfaldende, at ministeren helt undlod at omtale ligebehandlingsloven, eftersom den er placeret under Beskæftigelsesministeriets ressortområde.

Et samråd med beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V) (12.01.2017) afspejlede, at han var mere åben i forhold til at se sexchikanesager som et ligestillingsspørgsmål og også var indstillet på at overveje nye initiativer, som fx at styrke arbejdsgivernes ansvar, som fagforeningerne HK og 3F bl.a. har foreslået. Det vender vi tilbage til i kapitel 13.

Hvis reglerne i ligebehandlingsloven skal anvendes, så forudsætter det civile retssager. HK indledte som tidligere omtalt en aktivistisk retsstrategi i slutningen af 1980'erne, hvor sager om seksuel chikane blev rejst ved de civile domstole. Det skete efter, at forbundet lavede retlig forumshopping på ligelønsområdet ved at gå til EF-Domstolen i Danfoss-sagen (Borchorst & Rolandsen, underudgivelse). Derfor var Danmark et af de første lande, der fik civile retssager om seksuel chikane (Zippel, 2006: 18). Som vi kommer ind på i kapitel 8, så er antallet af sager her faldet markant de seneste årtier.

Arbejdstilsynet er som omtalt pålagt klare begrænsninger i forhold til tilsyn og påbud om seksuel chikane, men det giver råd og vejledning om det. En ny pjece fra 2015 om seksuel chikane informerede både om AT-vejledningens og ligebehandlingslovens definitioner, dog uden at diskutere forskellen (2015), og ligebehandlingsloven omtales ikke under tilsynets lovregler på hjemmesiden. *Magasinet Arbejdsmiljø* har løbende haft fokus på seksuel chikane som et tabuiseret arbejdsmiljøproblem (*Arbejdsmiljø*, 1991; *Arbejdsmiljø*, 2001; *Magasinet Arbejdsmiljø*, 2014), og Arbejdstilsynet arrangerede i november 2015 en konference om seksuel chikane, der bl.a. konkluderede, at der skal være klare retningslinjer om, at seksuel chikane er uacceptabelt (*Magasinet Arbejdsmiljø*, 2016; Arbejdstilsynet, 2016).

Seksuel chikane indgår i forskellige partsaftaler. Det gælder fx i tillægsaftaler til DA og LO's samarbejdsaftale om ligebehandling,

der senest er revideret i 2006. Denne aftale omtaler seksuel chikane på en måde, der ligger tættere op ad ligebehandlingsloven end ad AT-vejledningen, idet den taler om uønsket adfærd af seksuel karakter, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, og ikke taler om grov og gentagen adfærd (Dansk Arbejdsgiverforening & Landsorganisationen i Danmark, 2006: 18).

Dansk Erhverv og Handelskartellet har også lavet en aftale i regi af HAST-udvalget (HAST, 2008), der dækker alle medlemsvirksomheder af Dansk Erhverv. Aftalen drejer sig om "uoverensstemmelser eller uacceptabel adfærd", og der henvises ikke til reglerne i ligebehandlingsloven. Med henvisning til AT-vejledningen foreslår den en procedure for bilæggelse af strid i form af lokale drøftelser på virksomheden. Sekretariatet for Udvalget for samarbejde og trivsel kan bistå til løsning af uoverensstemmelserne. Ifølge de oplysninger vi har fået gennem interviews, har disse aftaler ingen betydning haft i praksis.

I EU-sammenhæng er der i tilknytning til den sociale dialog mellem parterne indgået to aftaler om seksuel chikane. Den ene fra 2007 (Europæisk Social dialog, 2007) fokuserer generelt på mobning og vold og herunder seksuel chikane. Den anden, der er underskrevet af parter fra den kommunale og regionale sektor, sundhedssektoren m.m., har særligt fokus på klienter, kunder, patienter m.fl. (Europæisk Social dialog, 2010). Aftalerne drøfter implementering og opfølgning, men det er uklart, om de har praktisk betydning i Danmark. Der henvises til den seneste aftale om klienter, kunder m.fl. i virksomhedspolitik for nogle af de offentlige institutioner.

Hvilke arenaer dominerer?

Som vi viser i kapitel 8, er der meget få sager om seksuel chikane, der er afgjort ved faglig voldgift, men mange sager, der forliges. De mange forlig kunne indikere, at den danske model har et potentiale til at takle seksuel chikane. Dette var beskæftigelsesminister Jørn Neergaards konklusion ved samrådet om seksuel chikane i 2016. Han fremhævede parternes evne til at løse konflikter på virksomhederne hver dag under fortløbende ansættelsesforhold, hvor de involverede parter forblev på arbejdspladsen til forskel fra situationen, når sager går til civilretterne. Samtidig understregede han parternes evne til dialog og evne til læring af konflikter (Beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen, Ligestillingsudvalget, Samråd 20.06.2016, http://www.ft.dk/udvalg/udvalgene/liu/kalender/14964/samraad.htm, kl. 14.33-34).

Dette står imidlertid i skarp modstrid med det billede, fagfor-

eningsrepræsentanterne giver af forløbene. Her er meldingen, at de krænkede sjældent forbliver på arbejdspladsen, mens krænkerne næsten altid gør. Samtidig er der ikke noget, der peger i retning af, at der foregår læring i forbindelse med sagerne. Ifølge Jeanette Hahnemann fra HK, der har deltaget ved mange forlig, så holdes de forligte sager på meget få hænder, og de er præget af mørkelægning, fordi begge parter ønsker det (interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016; jf. kapitel 7).

Ligestillings- og ligebehandlingsperspektivet amputeres også af, at det danske ligestillingsapparat er svagt. Ligebehandlingsnævnet, som behandler sager på tværs af en række diskriminationsgrunde (jf. bilag 8), afgør, som vi viser i kapitel 8, meget få sager om seksuel chikane. I 2012 blev dets kompetence til at behandle sager om seksuel chikane uden for arbejdsmarkedet præciseret med henblik på at styrke indsatsen omkring nævnets rolle på dette område (L 119, 2011-12). Men hverken sager på eller uden for arbejdsmarkedet kan behandles, fordi nævnets klagebehandling kun sker på et skriftligt grundlag. Da ord står mod ord i de fleste sager om seksuel chikane, skal der føres vidner for at kunne tage stilling.

Danmark har ikke et uafhængigt ligestillingsorgan, der kan tage sager op af egen drift og overvåge området. Det betyder, at der er problemer med at opfylde kravene i det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006 (2006/54/EF), der samlede og justerede syv tidligere ligestillingsdirektiver (bl.a. om ligeløn og ligebehandling) med implementeringsfrist den 15. august 2008. Ifølge dette skal medlemsstaterne udpege et eller flere organer, der skal foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling, offentliggøre rapporter, fremsætte henstillinger samt bistå ofre for forskelsbehandling. Institut for Menneskerettigheder fik i 2011 overdraget opgaven. Centrets opgaver i forhold til seksuel chikane blev drøftet ved ændringen af centrets status i 2011. Ifølge beskæftigelsesminister Inger Støjberg (V) er undersøgelser og overvågning i forhold til seksuel chikane omfattet af centrets kompetence (Svar på spm. 11 v. fra Pernille Vigsø Bagge (SF), 2010-2011, Det Politisk-Økonomiske Udvalg). Det er imidlertid ikke sket hidtil. Centret har gennemført en analyse af hadefulde ytringer på de sociale medier (Institut for Menneskerettigheder, 2017; jf. kapitel 13), men det har ikke beskæftiget sig med seksuel chikane (jf. Institut for Menneskerettigheder, 2016). Der er således ikke lavet uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling på området.

De mest proaktive aktører på området har været fagforbund som

HK og Kvindeligt Arbejderforbund og senere 3F, der løbende har presset på for politiske initiativer ved direkte henvendelser til ministre og foretræde for udvalg (3F, 2015b; HK, 2017a). De har holdt den offentlige og politiske diskussion af, hvordan man skal takle seksuel chikane, i gang. Det gælder fx gennem en række artikler i 3F's blad *Fagbladet*, og 3F har nedsat en *Taskforce til bekæmpelse af seksuel chikane* på tværs af en række forbund, ligesom forbundets Ligestillingstænketank har haft fokus på kønschikane og sexisme, seksuel chikane og vold mod kvinder. En række forbund har også, som vi giver eksempler på i kapitel 7, gennemført analyser af omfanget og karakteren af seksuel chikane.

De politiske beslutninger om arbejdsmiljøpolitikken har prioriteret det faglige spor på en måde, der trumfer det politiske spor i taklingen af seksuel chikane. Partsaftaler begrænser Arbejdstilsynets handlerum i forlængelse af Metodeudvalgets anbefalinger (senere kodificeret i arbejdsmiljølovgivningen). AT-vejledningens definition af seksuel chikane er den mest anvendte, selv om den på flere punkter er langt mere restriktiv end den bindende definition i ligebehandlingsloven.

Omfang

6

Danske undersøgelser af omfanget af seksuel chikane tegner et meget varieret billede gående fra et beskedent niveau under 5 pct. til noget, der omfatter en femtedel af de ansatte. Det hænger bl.a. sammen med, at undersøgelserne baserer sig på meget forskellige design. Definitionen af seksuel chikane er som udgangspunkt helt afgørende for resultaterne, herunder hvor snævert eller hvor bredt fænomenet afgrænses. Formuleringen af spørgsmål har betydning for, hvad man måler, og om man får pålidelige data. Det har stor betydning for resultaterne, om man spørger helt overordnet til, om man har været udsat for seksuel chikane, eller om man spørger til konkrete uønskede hændelser. Endelig varierer svarene efter, hvor lang en periode man spørger til. Første del af kapitlet diskuterer disse metodiske spørgsmål og deres effekter på resultaterne. Derefter ser vi på analyser af omfanget af seksuel chikane i de nationale arbejdsmiljøanalyser samt på analyser, forskellige fagforbund har gennemført inden for deres områder. Afslutningsvist diskuterer vi, hvilken betydning resultaterne i de nationale arbejdsmiljøundersøgelser har for den politiske indsats mod seksuel chikane.

Definitionen af seksuel chikane og spørgsmålsformuleringens betydning har været diskuteret i den internationale forskningslitteratur siden slutningen af 1980'erne. Især amerikanske forskere har bidraget til at kvalificere denne diskussion. Louise Fitzgerald m.fl. udviklede i 1990'erne med afsæt i grundige studier af seksuel chikane på videregående uddannelsesinstitutioner (ansatte og studeren-

de) spørgeskemaet Sexual Experiences Questionnaire (SEQ). Det er siden blevet anvendt i mange lande verden over. Formålet med at udvikle SEQ var at måle den uønskede adfærd og ikke personlige opfattelser af seksuel chikane. Derfor indgår der ikke et generelt spørgsmål om, hvorvidt man har været ude for seksuel chikane eller ej (Fitzgerald et al., 1988: 171; Fitzgerald et al., 1995: 427). Begrundelsen for dette valg var, at forudgående undersøgelser viste, at mange kvinder vægrede sig ved at betegne selv åbenlyst krænkende hændelser som seksuel chikane (Fitzgerald et al., 1988: 171).

SEQ baserer sig på den opdeling af seksuel chikane i kønskrænkende adfærd, uønsket seksuel opmærksomhed og voldelig seksuel adfærd, som vi var inde på i kapitel 4. Disse tre dimensioner forbindes med konkrete hændelser på følgende måde (Gelfand et al., 1995: 168f):

Kønschikane: En række verbale og ikke-verbale handlinger der giver udtryk for fornærmende, fjendtlige og nedværdigende holdninger til kvinder

Uønsket seksuel opmærksomhed: Verbale og ikke-verbale handlinger, gentagne, ikke-gensidige anmodninger om dates, påtrængende breve og telefonopkald, berøring, greb, trængen op i et hjørne, grove seksuelle tilnærmelser og angreb.

Seksuel tvang: Bestikkelse og trusler, der eksplicit eller underforstået forbinder jobrelaterede fordele med seksuel adfærd.

Tekstboks 3 gengiver SEQ-spørgsmålene i en dansk version, som de blev anvendt i Forsvarets analyse fra 2003.

SEQ's metodiske styrke er, at når der spørges specifikt til hændelser, får målingen af seksuel chikane mere objektiv karakter, end når de adspurgte selv skal definere, hvad seksuel chikane er, eller evt. svarer ud fra en opfattelse af, hvad de mener, andres forståelse af det er. Tabuiseringen af seksuel chikane kan dermed have stor betydning for, hvordan der svares. Når der spørges til konkrete hændelser, forbedrer metoden også muligheden for at sammenligne på tværs af områder og lande. De nationale forskelle kan afspejle kulturelle variationer i vurderingen af, hvad der er seksuel adfærd, men når der spørges til uønsket adfærd, så giver det langt bedre muligheder for at sammenholde resultaterne. Et problem ved skemaet er, at det baserer sig på en bred definition af seksuel chikane, men eftersom dimensionerne er klart opdelte og præciseret med kategorisering af hændelser, så kan de undersøges særskilt. Det gælder, som vi skal se, også i flere af de danske analyser, at man udvælger en eller flere dimensioner. Det mest udbredte er at fokusere på dimensionen "uønsket seksuel opmærksomhed".

En klar indikator for, at spørgsmålsformuleringerne har betyd-

Tekstboks 3. SEQ-spørgsmålene i Forsvarets analyse

Generelle bemærkninger om kønnet

1. Der er blevet fortalt vittigheder (f.eks. "blondine-vittigheder") om kvinder?
2. Kvinder generelt er blevet omtalt nedsættende?
3. Nogen har givet udtryk for, at kvinder ikke er gode til et bestemt arbejde pga. deres køn?
4. Nogen har givet udtryk for, at der ikke skal være kvinder i Forsvaret?
5. Alle kvinder er blevet skåret over én kam (f.eks. at kvinder ikke har forstand på teknik)?
6. Der er blevet fortalt sjofle historier om kvinder?

Personligt rettede bemærkninger om kønnet

7. Det er blevet betvivlet, om du kan udføre en arbejdsopgave, fordi du er kvinde?
8. Du er blevet udelukket fra socialt samvær, fordi du er kvinde?
9. Du er blevet overset, fordi du er kvinde?
10. Dine præstationer er blevet nedgjort, fordi du er kvinde?
11. Der er blevet lagt mere mærke til dig (positivt og negativt), fordi du er kvinde?
12. Du er blevet behandlet nedladende, fordi du er kvinde?
13. Din krop er blevet kommenteret?

Uønsket seksuelt betonet opmærksomhed

14. Der er blevet fløjtet, råbt eller lignende efter dig på en seksuelt provokerende måde?
15. Du har fået rå eller grove seksuelle kommentarer i en større gruppe/forsamling?
16. At nogen kommer med rå eller stødende seksuelle kommentarer til dig på tomandshånd?
17. Du mod din vilje er blevet inddraget i samtaler omkring sex?
18. Du har uopfordret fået spørgsmål om dit sexliv?
19. Nogen har gjort bevægelser med seksuelle undertoner overfor dig?
20. Der er blevet forevist, anvendt eller uddelt pornografisk materiale (f.eks. skærmbilleder, plakater, film)?
21. Der har i forbindelse med fester været seksuelt betonede aktiviteter (f.eks. strippere)?
22. Der er blevet sat falske rygter i gang om dig (f.eks. at du har haft sex med en kollega)?
23 Du har fået stirrende eller flirtende øjenkast med seksuelle undertoner?
24. Du er gentagende gange af den samme person blevet inviteret i byen, selv om du klart har sagt nej?
25. Du er blevet rørt ved på en måde, som havde seksuelle undertoner?
26. Du er blevet opfordret til sex til gengæld for at gøre dig en tjeneste?
29. Nogen fysisk har blottet sig?

Øhrstrøm, Bente, Jørgen Eriksen og Louise Knudsen (2003). *Undersøgelse af forekomst og oplevelse af kønskrænkende adfærd i forsvaret. Hovedresultater.* København: Forsvarsakademiet, Institut for militærpsykologi.

ning for angivelsen af problemets udbredelse, finder man i HK's analyse fra 2016. Den stillede, som vi uddyber senere, både det generelle spørgsmål og spurgte til en række konkrete hændelser, der opleves som krænkende og ubehagelige, hvilket gav relativt stor variation i omfanget.

Derudover kan den definition, der anvendes af seksuel chikane, have betydning. Analyser fra FOA i 2014 og 2015 spurgte begge generelt til seksuel chikane (2014; 2016), men analysen fra 2014 tog afsæt i en definition af seksuel chikane, der understregede, at "det er den krænkede person, som afgør, om der er tale om uønskede handlinger, og dermed om der er tale om sexchikane". Denne definition ligger tæt på ligebehandlingslovens definition. Forbundet vurderede selv, at det havde betydning for, at den første analyse resulterede i et noget højere rapporteret omfang end den anden.

Vigtigheden af at anlægge en mere objektiv vinkel på analyser af seksuel chikane understreges af, at mænd og kvinder tolker hændelser meget forskelligt. Det fremgår af den internationale forskning (Padavic og Orcutt, 1997; Quinn, 2002; McLaughlin et al., 2012), og det viste sig også i analysen af kønskrænkende adfærd i det danske forsvar, hvor mændene oplevede tilbud om sex, rå og stødende kommentarer på tomandshånd og inddragelse i samtaler om sex som mindre krænkende end kvinderne (Øhrstrøm et al., 2003).

En analyse, som GfK lavede for dagbladet *BT* i 2003, viste, at stort set alle danskere opfattede "trusler om ubehageligheder, hvis en kvinde ikke opfylder en mandlig kollega eller chefs ønske om sex" og "gramserier på bryster, lår og bagdel" som seksuel chikane. Derimod var der stor forskel på vurderingen af forretningsrejser. Situationen var beskrevet sådan, at der til en forretningsrejse for to kollegaer, en mand og en kvinde, kun bestilles ét dobbeltværelse, hvor de to skal bo sammen. Knap en fjerdedel af de mandlige respondenter og 10 pct. af de kvindelige mente ikke, at der var tale om seksuel chikane. Vi vurderer ikke, at denne analyse har høj pålidelighed, men vi finder resultatet interessant, fordi en del sexchikanesager i vores materiale drejer sig om forløb under forretningsrejser (jf. kapitel 7).

Et særligt metodisk spørgsmål i analyser af omfanget af seksuel chikane vedrører, om man spørger til erfaringer med seksuel chikane inden for en kortere eller en længere periode. Spørges der til en længere periode, svarer flere respondenter, at de har oplevet seksuel chikane. Det er der flere forklaringer på. Den første er indlysende: Når man spørger kumulativt til hele den periode, respondenten har været på arbejdsmarkedet, vil der komme flere situationer med. Den anden forklaring handler om, at erkendelsen af, hvad der er foregået, kan ændre sig, efterhånden som personen bliver ældre. Især unge kvinder og dermed også personer, der er uerfarne på arbejdsmarkedet, kan have svært ved at vurdere, hvad der er god tone på en arbejdsplads. Samtidig viser den stærke tabuisering af sek-

suel chikane, at nogle ansatte har lettere ved at identificere seksuel chikane, hvis det er andre, der krænkes. En analyse blandt danske sygeplejersker fra 2015 viste fx, at 25 pct. rapporterede, at andre var udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, mens kun 16 pct. svarede, at de selv havde oplevet det (Dansk Sygeplejeråd, 2015).

Danske målinger

I Danmark gennemføres de mest systematiske målinger af seksuel chikane af NFA, en sektorforskningsinstitution under Beskæftigelsesministeriet, der skal lave forskning på internationalt niveau og har formidlings- og rådgivningsopgaver for myndigheder og virksomheder (jf. bilag 8). Dets nationale undersøgelser af arbejdsmiljø publiceres i *Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark* (omtales i det følgende som NFA-analyserne). Det er landsdækkende, stikprøvebaserede arbejdsmiljøundersøgelser, der er gennemført med det samme spørgeskema i 2012, 2014 og 2016.[10] Her indgår to spørgsmål om seksuel chikane:

- "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?". Her er der fem svarmuligheder: ja, dagligt; ja, ugentligt; ja, månedligt; ja, sjældnere; nej, aldrig.
- "Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane?" med svarmulighederne: kollegaer, ledere, underordnede, kunder, klienter, patienter, elever m.fl.

NFA henviser til Arbejdstilsynets definition af seksuel chikane som grov og gentagen (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2017a), men definitionen nævnes ikke i spørgeskemaet, hvorfor det er op til respondenterne selv at afgøre, hvad de opfatter som seksuel chikane. I 2012 og 2014 svarede i gennemsnit 5 pct. af kvinderne og 1 pct. af mændene ja til det første spørgsmål. I 2016 var der en statistisk signifikant stigning i omfanget. Nu svarede 6 pct. af kvinderne og 1,6 pct. af mændene ja (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2017b). Det er et gennemgående resultat i analyserne, at især unge kvinder mellem 18 og 24 år er udsat. Hver 10. kvinde mellem 18 og 29 år havde været udsat for seksuel chikane i 2014, og 11,1 pct. i 2016 (18-24 år). Blandt mændene er de yngre aldersgrupper også mere udsat, idet 3,2 pct. af de 18-24-årige havde været udsat for seksuel chikane i 2016 (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2016).

10 Og efter planen hvert andet år frem til 2020.

Besvarelsen af det andet spørgsmål i undersøgelserne om, hvem der chikanerer, giver følgende billede: Det er især kunder, klienter, patienter og elever, der chikanerer kvinder, mens det for mænds vedkommende primært er kollegaer (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2017b; 2017c). Blandt jobgrupperne er det især SOSU'er, specialpædagoger, portører, sygeplejersker, farmakonomer og bioanalytikere, der har været udsat for seksuel chikane. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd sammenkørte NFA-tallene for 2014 med registeroplysninger fra Danmarks Statistik om faggrupper og fandt frem til, at sundhed og omsorg toppede både for kvindernes (11,8 pct.) og mændenes vedkommende (2,9 pct.). Derpå fulgte for kvindernes vedkommende salg (5,8 pct.), faggrupper knyttet til rengøring, restauration og anden service (3,7 pct.), undervisning og pædagogisk arbejde (3,4 pct.) og ledelse og vidensintensivt arbejde (3,2 pct.).

HK gennemførte som omtalt en spørgeskemaundersøgelse blandt 1.936 medlemmer, heraf 82 pct. kvinder, i 2016 via Epinion. Spørgsmålene er gengivet i tekstboks 4. Det første spørgsmål er identisk med NFA-analysernes generelle spørgsmål, mens de resterende ligger i forlængelse af SEQ-spørgsmålene til uønsket seksuel opmærksomhed. Alle spørgsmål går på det seneste år.

Der er tydelig forskel på de, der svarer ja til det generelle spørgsmål og rapportereringen om konkrete hændelser, der opleves som krænkende. 2,1 pct. af kvinderne svarede ja til, at de havde været udsat for seksuel chikane (spm. 1), mens 10,1 pct. sagde, at de havde oplevet kommentarer eller vittigheder med seksuelle undertoner (spm. 3). 10,8 pct. havde på arbejdspladsen oplevet upassende blikke (spm. 7), 7,7 pct. af kvinderne havde oplevet nærgående kommentarer om deres udseende (spm. 6), og 4,5 pct. havde oplevet uønskede berøringer, omfavnelser eller kys (spm. 2). Niveauet for at blive tvunget til at se porno, se personer der blottede sig eller modtage seksuelle mails var lavere. De mandlige medlemmer (som udgjorde 18 pct. af respondenterne) rapporterede for nogle spørgsmål et relativt højere omfang end kvinderne (fx nærgående kommentarer til udseende).

Forbundet 3F (og tidligere Kvindeligt Arbejderforbund, fx Ipsen & Malmgren, 2000) har gennemført en del analyser af seksuel chikane. I 2014 viste en analyse, at 20 pct. af forbundets kvindelige medlemmer havde været udsat for seksuel chikane. I en medlemsundersøgelse gennemført af Analyse Danmark af 500 respondenter fra privat service, hotel- og restaurationsområdet med fokus på seksuel

Tekstboks 4. HK's analyse

1. Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?
2. Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet uønskede berøringer, omfavnelser eller kys?
3. Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet kommentarer eller vittigheder med seksuelle undertoner, som du betragtede som krænkende?
4. Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet upassende invitationer til dates?
5. Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet nærgående spørgsmål om dit privatliv, som du betragtede som krænkende?
6. Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet nærgående kommentarer om dit udseende, som du betragtede som krænkende?
7. Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet upassende blikke eller stirren, der var ubehagelige for dig?
8. Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet at få tilsendt eller vist seksuelt eksplicitte billeder, fotos eller gaver, som du betragtede som krænkende?
9. Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet, at nogen blottede sig over for dig?
10. Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet uønskede seksuelt eksplicitte e-mails eller sms-beskeder, der var krænkende for dig?
11. Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet upassende tilnærmelser, der var krænkende for dig, på sociale netværkssteder som Facebook eller i chatrum på internettet?
12. Har du inden for de sidste 12 måneder på din arbejdsplads oplevet at blive tvunget til at se porno mod din vilje?

HK (2017b). *Under overfladen.* København.

chikane fra gæster svarede 27 pct. af kvinderne og 24 pct. af mændene, at de havde oplevet seksuel chikane. Især var tjenere (37 pct.) ofte udsat for fysisk chikane (3F, 2015a). Der var altså ikke stor forskel på, hvor udsatte mænd og kvinder var inden for dette område.

FOA organiserer bl.a. SOSU-assistenterne, der ifølge NFA-analyserne er den mest udsatte gruppe, og forbundet har som omtalt gennemført flere medlemsanalyser, hvor de har anvendt NFA's to spørgsmål. I analysen fra 2014 rapporterede i gennemsnit knap 17 pct. af alle medlemmer, at de havde været udsat for seksuel chikane, og det var antageligt som i alle undersøgelser højere for kvinder end for mænd.[11] I analysen fra 2015 rapporterede 11 pct. af kvinderne og 8 pct. af mændene, at de havde været udsat for uønsket seksuel

11 Mændene udgjorde en relativt beskeden del af medlemmerne (5-6 pct.) (FOA, 2014), så formentlig var gennemsnitstallet for kvinder en anelse højere.

opmærksomhed. Krænker-, alders- og områdeprofil var ikke væsentligt forskellig i de to undersøgelser. I 2015 var det for 92 pct. vedkommende borgere, patienter og pårørende, der udøvede chikanen, mod 10 pct. kollegaer og 2 pct. ledere. De yngre aldersgrupper var særligt udsatte, idet 15 pct. af de 20-39-årige rapporterede, at de havde oplevet seksuel chikane. Seksuel chikane forekom først og fremmest i social- og sundhedssektoren (16 pct.), hvor omfanget var langt højere end i den pædagogiske sektor (3 pct.). Analysen viste, at inden for social- og sundhedssektoren var problemet størst på ældreområdet (18 pct.) og psykiatri- og specialområdet (17 pct.), mens 7 pct. havde oplevet seksuel chikane inden for hospital/sygehusområdet (FOA, 2016).

DSR lavede i 2015 via MEGAFON en analyse baseret på et medlemspanel, hvor 17 pct. af sygeplejerskerne rapporterede, at de havde oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Dette var mere end en fordobling i forhold til en tilsvarende analyse i 2012, hvor tallet var på 8 pct. Det var særligt borgere, patienter, klienter og pårørende, der udsatte sygeplejerskerne for uønsket seksuel opmærksomhed (87 pct. over for 10 pct. fra kollega/leder). Den seksuelle chikane var fortrinsvis verbal (83 pct.), men der forekom også en høj grad af fysisk chikane (36 pct.) (Dansk Sygeplejeråd, 2015).

FTF gennemførte i 2012 en analyse af vold, mobning og chikane, der var sammenlignelig med tidligere analyser (2012). Her blev der også spurgt til uønsket seksuel opmærksomhed. Analysen viste, at 2 pct. havde oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, hvilket var en statistisk signifikant stigning fra en tidligere analyse fra 2006. Sundhedssektoren lå højest (5 pct.). I 55 pct. af tilfældene var det fra klienter/kunder/patienter/elever, mens det i 42 pct. af tilfældene var fra kollegaer og i 10 pct. fra ledere. Ansatte i dag- og døgninstitutioner var hyppigst udsat for hændelser. For FTF's medlemmer er vold og mobning langt mere fremherskende arbejdsmiljøproblemer, og tallene om seksuel chikane i undersøgelsen var så små, at konklusionerne om branchefordeling er noget usikker.

Vores eget forskningsprojekt GRIP har også spurgt til seksuel chikane i en survey fra 2015 af kvinders politiske deltagelse og holdninger undersøgt ved et webpanel. Spørgsmålet var stillet generelt til seksuel chikane, men ikke begrænset til de seneste 12 måneder. Her rapporterede knap 20 pct. af kvinderne og godt 7 pct. af mændene, at de havde oplevet seksuel chikane en eller flere gange på arbejdet. Kvinderne oplyste nogenlunde samme frekvens af seksuel chikane uanset alder, hvilket skal ses i sammenhæng med, at der var tale om

et kumulativt mål over deres arbejdsmarkedskarriere (Goul Andersen, upubliceret).

Forsvaret var genstand for en omfattende spørgeskemaanalyse af de tre værn (hæren, søværnet og flyvevåbenet) i 2003. Den inkluderede alle militært ansatte kvinder og som kontrolgruppe en tilsvarende statistisk udvalgt gruppe af civilt ansatte kvinder og endelig også civilt og militært ansatte mænd. Man brugte her SEQ-skemaet og inkluderede, som det fremgår af tekstboks 3, alle tre dimensioner. Mellem 50 og 60 pct. af de militært ansatte kvinder rapporterede om fløjt og tilråb på en seksuelt provokerende måde, stirrende/flirtende øjenkast med seksuelle undertoner samt at få forevist pornografisk materiale (Øhrstrøm et al., 2003).

Resultaterne viste, at kvinderne i Forsvaret var langt mere udsat for alle typer kønskrænkende adfærd end kvinder og mænd på andre arbejdspladser. Der blev også rapporteret om seksuel tvang og voldtægt. Det høje omfang skal formentlig ses i lyset af, at Forsvaret er meget mandsdomineret og præget af "mandehørm", og det er et område, hvor kvinder relativt sent har fået indpas. En analyse af Handelsflåden fra 2015, der byggede på samme spørgeskema og supplerende interviews, viste tilsvarende resultater (Heyden og Skræ, 2015).

FRA, Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder, gennemførte i 2014 en analyse om vold mod kvinder, der baserede sig på interviews med kvinder i de 28 EU-medlemslande og anvendte SEQ (FRA, 2014). Undersøgelsen dækkede både familien, det offentlige rum, herunder sociale medier, undervisning og arbejdspladser. Den beskæftigede sig med vold i mange afskygninger (fysisk og seksuel vold, stalking og seksuel chikane). Resultaterne blev opdelt efter disse forskellige former for vold. Seksuel chikane blev også afgrænset bredt og dermed ikke kun undersøgt i forhold til arbejdsmarkedet. Der blev både spurgt til hændelser siden 15-års-alderen og inden for de sidste 12 måneder. For at undgå kulturelt bestemte definitioner af, hvad seksuel chikane er, blev der blev spurgt til 11 konkrete hændelser, der i det store og hele svarede til spørgsmålene fra tekstboks 3 (FRA, 2014: 97). Konklusionen var, at Sverige lå højest og Danmark næsthøjest, med hhv. 37 og 32 pct. af kvinderne, der rapporterede at have oplevet konkrete hændelser. Rapporten diskuterede, hvorfor der blev rapporteret om flere hændelser i nordiske medlemsstater, og nævnte variationer i forekomsten af hændelser, kulturelle forskelle og landeforskelle i afrapportering.

International forskning peger, som nævnt i kapitel 4, på, at kvindelige ledere oftere udsættes for seksuel chikane end menige medarbejdere, og at det især gælder for mandsdominerede arbejdspladser. De kvindelige ledere er også udsat for uønsket seksuel opmærksomhed fra underordnede. Det fremgik fx af den tidligere omtalte amerikanske undersøgelse (McLaughlin et al., 2012).

Den nævnte samkørsel af NFA-tallene med registeroplysninger om faggrupper fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd pegede i retning af, at ledelse og vidensintensivt arbejde har tilfælde af seksuel chikane på et vist niveau. Akademikerfagforeningerne, og DM, har aldrig gennemført analyser af seksuel chikane inden for deres områder. Derfor er der meget lidt viden om dette område. Dog er der nogle indikationer på, at seksuel chikane ikke kun er et problem for kvinder i underordnede positioner. I FRA-analysen (2014) rapporterede kvinder med videregående uddannelse hyppigere rapporterer om seksuel chikane, end kvinder med kortere uddannelser. GRIP-surveyen pegede i samme retning, idet kvinder med høje indkomster rapporterede om et relativt højt niveau af seksuel chikane (Goul Andersen, upubliceret).

Berlingske Research spurgte i 2016 over 800 professionelle kvinder fra et netværk, som avisen selv og DI har etableret. Kun 300 svarede, og af disse rapporterede en tredjedel, at de havde været udsat for seksuel chikane og sexisme i løbet af deres karriere (*Berlingske Tidende*, 2016).

Analysemetoder, resultater og politisk gennemslag

Vi finder altså et ganske uensartet billede af udbredelsen af seksuel chikane i de danske analyser. Vi har ikke grundlag for særligt at betvivle gyldigheden af dem, vi har omtalt. NFA-analyserne er de mest systematiske og omfattende, og da de gennemføres hvert andet år, kan de sige noget om udviklingen. Svarprocenterne i undersøgelserne 2012-2016 ligger på godt 50 pct. (2012: 51,5 pct., 2014: 57,3 pct., 2016: 52,9 pct. (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, udateret). De fagforeningsanalyser, der oplyser om frafald, ligger også lige omkring 50 pct. Forsvarets undersøgelse havde den højeste besvarelsesprocent på 88 pct., men det er helt unikt.

Der rejser sig det interessante spørgsmål, hvorfor der er så stor forskel i niveauet i NFA-analyserne i forhold til mange af de øvrige analyser. Fagforeningsanalyserne omhandler i sagens natur delområder, men vi kan ikke vurdere, om udbredelsen af seksuel chikane er særligt høj i de områder, som er blevet undersøgt. Sna-

rere må det konstateres, at rigtig mange områder ikke er blevet undersøgt.

Den politiske indsats er overvejende baseret på NFA's undersøgelser. Det er gennemgående for de tre samråd i 2014, 2016 og 2017, forespørgselsdebatten i 2015 samt besvarelsen af en række § 20-spørgsmål, som vi var inde på i kapitel 5, at de ansvarlige ministre afviser yderligere politisk indsats med henvisning til NFA's konklusioner.

NFA vurderer selv, at det tilvejebringer "et solidt fundament for viden og evidens om arbejdsmiljø og helbred i Danmark" (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2017c: 3). Vi vil imidlertid sætte spørgsmålstegn ved, om NFA-tallene giver et retvisende billede i forhold til konklusioner om omfang, brancheprofil og krænkermønster, og det er derfor problematisk, at den politiske indsats i så høj grad baserer sig på dem. Vi mener, at især tre hovedkonklusioner fra NFA-analyserne er problematiske.

Omfanget af seksuel chikane er relativt begrænset

NFA-resultaterne om omfanget af seksuel chikane ligger blandt de laveste i de analyser, vi har undersøgt. Som udgangspunkt kan man problematisere det holdbare i, at der i de politiske debatter for det meste henvises til gennemsnitstal for mænd og kvinder på 3 pct., uanset at der er stor kønsforskel i omfanget.

Dertil kommer de problemer, vi har været inde på med spørgsmålsformuleringerne. Tidligere arbejdsmiljøundersøgelser fra perioden 1990-2005 arbejdede med formuleringen "uønsket seksuel opmærksomhed", hvilket i 2012 blev ændret til "seksuel chikane". NFA har undersøgt betydningen af spørgsmålsformuleringen og vurderer ikke selv, at den har påvirket resultaterne (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2017a). Det er plausibelt, at det ikke har haft den store betydning, fordi begge er formuleret generelt. Der er imidlertid ikke nogen tvivl om, at det gør en forskel, om man spørger generelt eller til konkret adfærd, som SEQ-metoden lægger op til. HK's analyse fra 2015 er en god indikation af spørgemetodens betydning.

Seksuel chikane findes primært inden for omsorgsfag

NFA-tallene konkluderer, at seksuel chikane frem for alt eksisterer inden for omsorgsfag, og det medfører, at seksuel chikane primært bliver gjort til et problem i den offentlige sektor.

Samtidig er det tankevækkende, at den brancheprofil, som vi ser i vores sagsmateriale fra 1986 til i dag i civilretter og Tvistighedsnævn

og i Erhvervssygdomsudvalget fra 2010 til 2015 (jf. bilag 1-4 og kapitel 12), giver et billede af en langt mere spredt brancheforde ling. Der er fx mange sager fra små butikker og kontorer i den private sektor. Brancheprofilen i sagsmaterialet er ikke en god indikator for udbredelsen af seksuel chikane, men det understøttes af nogle af fagforeningsanalyserne.

Nogle af de fagforeningsanalyser, vi har refereret til, bekræfter et billede af et højt omfang i omsorgsfag, men samtidig er det klart, at også andre brancher er præget af seksuel chikane. NFA-tallene er stikprøvebaserede, og de er så små, at det kun er holdbart at konkludere på, hvor seksuel chikane er mest udbredt, og det er også det, man holder sig til i publiceringen. Analysen fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd gav et mere nuanceret billede gennem en sammenkobling med registertal, hvor også andre områder kom i søgelyset.

Krænkerne er primært borgere, brugere, patienter m.m.

Konklusionen om, at det altovervejende er borgere, brugere og patienter, der udøver chikane, er også skæv i forhold til fagforeningsanalyserne, hvor ledere og kollegaer fylder langt mere. Det matcher også profilen i vores sagsmateriale, hvilket vi vender tilbage til i kapitel 8, 11 og 12.

I lyset af den store usikkerhed om tallene kan vi konstatere, at der er behov for langt flere analyser, hvis metode bør kvalificeres ud fra diskussionerne i international forskningslitteratur.

Forløb og effekter

7

Det centrale spørgsmål, vi stiller i dette kapitel, er, hvordan det typiske sexchikaneforløb ser ud. Hvordan er forløbet på arbejdspladsen, og er der nogle fællestræk på tværs af sagerne, i forhold til hvor og hvordan krænkelserne udspiller sig? Hvordan er forløbet i fagforeningen, når et medlem henvender sig? Hvilke overvejelser gør man sig i forhold til at starte en retssag eller søge forlig med arbejdsgiveren? Hvordan opleves retssagen for den krænkede, og hvad er konsekvenserne typisk ved at have været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen? Hvilke omkostninger kan en retssag føre med sig på det individuelle plan?

Forløbet på arbejdspladsen

Forskningslitteraturen beskriver de typiske reaktioner fra ansatte, der udsættes for seksuel chikane. Welsh (1999) konkluderer, at de fleste ikke fortæller det til nogen men i stedet forsøger at ignorere det i håbet om, at det vil passere. De frygter konsekvenserne ved at sige fra. Vi ser i mange sager, at de krænkede forklarer, at de var chokerede og bange for at blive fyret og derfor valgte at se tiden an. MacKinnon (1987) siger, at de, der klager over seksuel chikane, kan blive mødt af en forværring af krænkelserne. I nogle af de sager, vi har analyseret, fører en afvisning af tilnærmelserne til sanktioner som eksempelvis fratagelse af arbejdsopgaver, ændret og strengere adfærd fra lederens side eller social og faglig isolering på arbejdspladsen. I en sag fra 1989 ender den krænkede med at blive opsagt

pga. samarbejdsvanskeligheder, og sagen kommer også i retten til at gå på, om fratagelsen af opgaver skyldtes repressalier for afvisning af tilnærmelser eller en konflikt baseret på samarbejdsvanskeligheder og manglende kompetencer (ØLD, 08.09.1989; se tekstboks 5). I en sag fra 1991 opsummeres sagsøgers forklaring således (sagsøger får medhold i sin påstand om seksuel chikane):

> I begyndelsen var [sagsøgte] sød og flink, men det ændrede sig hurtigt. Han ville hele tiden give hende morgenkram, og han tog på hendes bryster og lår og ville kysse hende. Mange gange gav han udtryk for, at han gerne ville i seng med hende. Hun bad ham lade være, men han tog hende ikke alvorligt. ... Det gik ud over arbejdsklimaet, at hun afviste [sagsøgte]. "10" sager skulle være færdige på én gang, og han snerrede ad hende. Hun reagerede ikke på det, da hun var bange for at miste sit job, og [sagsøgte] truede med at fyre hende (SHD, 06.09.1991).

Den økonomiske afhængighed af arbejdet og den deraf følgende frygt for at miste jobbet er et gennemgående træk i mange af sagerne. Et andet eksempel på, hvordan et forløb med seksuel chikane kan udspille sig, er en sag, der blev afgjort i Københavns Byret i 2001 og senere anket til Østre Landsret i 2002. Sagen omhandler en rengøringsassistent på et slagteri, der anklager sin leder for seksuel chikane. Han frifindes i landsretten, men det anerkendes, at han er fremkommet med "seksuelle verbale ytringer" over for den ansatte. I byretten forklarer sagsøgeren:

> Hun havde 1-1½ uge før sin fyring været i kontakt med fagforeningen angående [sagsøgtes] bemærkninger til hende. [Sagsbehandleren] hos fagforeningen syntes, at hun skulle gøre noget ved det, men hun var på det tidspunkt bange for at blive fyret, hvorfor hun valgt[e], at problemet ikke blev taget op. Hun valgte at se tiden an og håbede, at han ville høre op med at komme med disse bemærkninger, da hun havde behov for pengene (Københavns Byret, 10.05.2001).

Sagsøgeren havde et højt sygefravær, blev afskediget og sygemeldt og måtte have psykologhjælp. I andre sager kan det også være kritik af arbejdsforhold, kollegaer eller andet, der fører til seksuel chikane som en form for afstraffelse af den ansatte, der udfordrer de gældende strukturer og normer på arbejdspladsen (fx ESU, 10.08.2010; ESU, 02.07.2012).

Tekstboks 5. Startskuddet i de faglige organisationer

Nogle af de første sager om seksuel chikane i det civilretlige system handler om fagforeninger. I 1988 lægges der sag an vedrørende seksuel chikane og uberettiget opsigelse (Retten i Faaborg, 21.06.1988; ØLD, 08.09.1989). Sagen står og falder med, hvorvidt opsigelsen skyldes samarbejdsvanskeligheder eller er en følge af en kvindelig ansats afvisning af formandens tilnærmelser (af både verbal og fysisk karakter) og efterfølgende fratagelse af arbejdsopgaver. Byretten finder, at der ikke er beviser til støtte for sagsøgerens forklaring, men Østre Landsret omstøder dommen, da fratagelsen af arbejdsopgaver vurderes til at være uden saglig begrundelse, og påstanden om seksuel chikane får medhold med en godtgørelse på 40.000 dkk. Sagen afspejler et typisk forløb og en tvist, der er gennemgående i mange sager, om hvorvidt en opsigelse skyldes samarbejdsvanskeligheder eller manglende evner hos den ansatte, eller om opsigelsen er kulminationen på sanktionering med fratagelse af opgaver efter et forløb med chikane, som den chikanerede har sagt fra over for.

I 1989 følger en meget grov sag, også fra en fagforening (SHD, 06.09.1991). Sagsøger var udsat for gentagen verbal og fysisk seksuel chikane fra sin leder. Han forfulgte og kontrollerede hende og låste indimellem døren til deres fælles kontor, for at andre ikke skulle forstyrre dem. Sagen viser således også, hvordan et forløb kan udspille sig på en kontorarbejdsplads. Også i denne sag fik afvisningen af den gentagne fysiske og verbale chikane arbejdsmæssige konsekvenser, og forløbet blev af den sagsøgte chikanør udlagt som en utilfredsstillende arbejdsindsats, der førte til arbejdspres og sammenbrud hos sagsøgeren. Sø- og Handelsretten fandt, at der var foregået seksuel chikane og lagde i sin afgørelse vægt på, at det havde stået på i en længere periode, at den chikanerede havde sagt fra, og at andre kvindelige ansatte ligeledes havde følt sig generede af chikanøren, samt at der fandtes vidner til nogle af episoderne. Der blev tilkendt en godtgørelse på 100.000 dkk i henhold til ligebehandlingsloven. Det er den højeste godtgørelse, der er givet i de civilretlige sager, som vi har analyseret, og det vidner om det grove forløb. Samtidig foregår det i starten af perioden, hvor sager med afgørelse efter ligebehandlingsloven stadig er få og nye. Der er med andre ord ikke etableret en klar retspraksis på området, og lejet for godtgørelser ligger højt sammenlignet med gennemsnittet for hele perioden frem til i dag (jf. kapitel 10). Sagerne fra fagforeningerne er blandt de første sager, der føres på baggrund af seksuel chikane, og de bidrager dermed til at give startskuddet til den retlige praksis. Herefter følger en lang række sager inden for forskellige brancher (jf. kapitel 8 og kapitel 12).

(Retten i Faaborg, 21.06.1988; ØLD, 08.09.1989; SHD, 06.09.1991)

Forløbene eskalerer typisk over tid (jf. kapitel 9). Det begynder ofte med mindre tilnærmelser, der i første omgang kan virke uskyldige og ubetydelige. Ofte beskrives forløb, hvor der først har været et godt og anerkendende forhold mellem krænker og krænkede, hvilket med tiden udvikler sig til tilnærmelser, der bliver flere og

værre, og ofte ender med, at den krænkede ikke kan se en vej ud af situationen og til sidst sygemeldes (se tekstboks 6).

Andre fællestræk i en række af sagerne går på steder og kontekster. I kapitel 4 forklarede vi, hvorledes arbejdspladsbetingelser spiller en rolle for seksuel chikane, bl.a. ved at der skabes et fjendtligt miljø på arbejdspladsen gennem konstante krænkelser. Welsh (1999) argumenterer for, at det ikke kun er den psykiske kontekst, der er væsentlig for at skabe grobund for uønskede tilnærmelser, men også den måde arbejdet fysisk er udformet på og den stedlige kontekst, det foregår i. I nogle sager er forretningsrejser således en form for risikofaktor, fordi den seksuelle chikane finder sted eller starter i denne forbindelse. Der er flere eksempler på sexchikaneforløb, der tager udspring i, at en overordnet booker et dobbeltværelse til sig selv og den ansatte i forbindelse med et hotelophold på en forretningsrejse (Københavns Byret, 12.06.1990; Københavns Byret 15.09.1994; VLD, 24.03.2000; se også tekstboks 9).[12] Hotelværelser er også rammen om den seksuelle chikane i nogle sager i forbindelse med jobsamtaler (ØLD, 01.07.1999), salgstræning (VLD, 25.03.2002) eller andre arbejdsrelaterede ophold (Odense Byret, 09.02.1996; VLD, 05.03.2001; LBN, 21.10.2003). Fælles for disse eksempler er, at det foregår et sted, hvor de to implicerede er alene, og der ikke er nogen vidner til tilnærmelserne. Det samme gør sig gældende for sager med små næringsdrivende: I små butikker, bagerier eller frisørsaloner eksempelvis beskrives forløbet ofte som noget, der er foregået i baglokalet (VLD, 05.04.1993; Brøndbyerne Byret, 30.06.1995; Byretten i Ribe, 07.02.2002) eller andre steder, hvor det har kunnet foregå, uden at andre ansatte eller kunder har set det (VLD, 06.05.1997).

Stedet eller den fysiske kontekst bliver særligt relevant i sager om rederier. I en sag fra Sø- og Handelsretten i 1992 får en stewardesse på et skib medhold i sin påstand om seksuel chikane mod hovme-

12 Andre gange spiller rejser en anden rolle i sexchikaneforløbet. Når de krænkede forklarer sig i retten, identificerer flere af dem en ændring eller et skillepunkt i fortællingerne om forløbet, som markerer en optakt til starten på den seksuelle chikane. Det kan eksempelvis være en rejse, som i ovennævnte sag fra Københavns Byret, hvor den overordnede, der anklages for chikanen, kommer hjem fra en forretningsrejse, hvor han har oplevet et stripteaseshow, og det tidspunkt markerer for den krænkede starten på forløbet, hvor den sagsøgte ændrer adfærd og starter sine tilnærmelser (Københavns Byret, 10.05.2001).

Tekstboks 6. Det starter med ord

Det starter med ord, og så bliver det til nedgøring af de unge kvinders kærester, og så ender det med at være en nedgøring af dem som personer. De udvikler sådan en overlevelsesstrategi for at være på arbejdspladsen. For eksempel på små arbejdspladser så begynder de at klæde sig anderledes, end de normalt gør, og tager meget stort tøj på. De skal hele tiden kigge sig over skulderen. De skal hele tiden være på vagt, for hvor er han henne. Hvis de skal ud i baglokalet for at skylle en farveskål, så skal de sørge for at gøre det på en måde, så de ikke bliver alene med ham i baglokalet. Og det bliver man jo sindssygt stresset af. Man bliver jo syg af hele tiden at være på vagt, for hvordan skal man gebærde sig for at undgå at havne i en situation, hvor man er alene med ham?

(Interview med faglig chef Pernille Meden, Serviceforbundet, 04.07.2016)

Det starter med venlighed og imødekommenhed, og man er pludselig den bedste, der nogensinde har været på arbejdspladsen, og den venlige hånd går fra et klap på skulderen til både bogstaveligt og overført at gå ned, og så sidder den på et tidspunkt på bagdelen. Og hvor gik grænsen for, hvornår det var venlig hjælp og støtte, til at det pludselig blev en tilnærmelse. Og hvor det så går over til at blive mere og mere tilnærmelser. ... Og nogle af de sager, der kommer hos fagforeningerne, der kommer de, når de har fået at vide, at de bare er så dumme og dårlige og uduelige, og de bliver frosset ude. De får dårlige opgaver og bliver isoleret.

(Interview med advokat Peter Breum, 22.06.2016)

Der er indimellem det mønster, at når mennesker først oplever, at de kan overskride grænser, så bliver de ved og går yderligere ud af tangenten hos offeret og kan ikke sætte en stopper for det.

(Interview med chefpsykolog Anders Korsgaard Christensen, Leder af Krisepsykologisk Klinik, Rigshospitalet, 08.07.2016)

Seksuel chikane er en trussel. Man lever i et truende miljø, hvor man faktisk ikke ved, hvornår det næste anslag kommer. Kommer det, mens man er ved at pakke mad ind i dybfryseren? Kommer det, mens man er i kopirummet. Kommer det, mens man er på kontoret? Man lever i en slags spændingstilstand, fordi man ikke ved, hvornår anslaget kommer. Og jo højere placeret dette menneske er, jo højere trussel for ens egen måde at klare sig i livet på. For han kan fyre én, og han kan gøre livet meget svært, og han kan bremse én i ens avancementsudsigter, hvis han er en hævngerrig type.

(Interview med psykolog Libby Tata Arcel, 28.06.2016)

steren på skibet og rederiet som arbejdsgiver. Retten lægger bl.a. vægt på, "at forløbet fandt sted på et skib, der ikke blot var sagsøgerens arbejdsplads, men også hendes opholdssted for det meste døgnet rundt" (SHD, 05.08.1992). En anden sag fra 1996 omhandlede en ungkok på et skib, hvor arbejdsklimaet var meget seksualiseret. Sagsøgeren fik medhold i sin påstand om seksuel chikane, og i forbindelse med fastsættelse af godtgørelsen lagde retten ligeledes vægt på, at "forholdet er sket på et skib, der samtidig var sagsøgers arbejdsplads og bolig" (Byretten i Mariager, 25.04.1996).

I andre tilfælde spiller den private bolig også en rolle, når den seksuelle chikane har fundet sted i forbindelse med, at den sagsøgte har opsøgt den krænkede på bopælen eller er fulgt med hjem eksempelvis efter en bytur (TVN, 30.12.1993; Odense Byret, 26.06.1995; VLD, 21.03.1996; TVN, 16.09.1997).

Kontakten til fagforeningen

Når fagforeninger hører om et forløb med seksuel chikane, sker det som oftest ved, at et medlem henvender sig om andre ting, der er relateret til vedkommendes ansættelse eller uddannelsesaftale men ikke vedrører seksuel chikane. Det er med andre ord ikke sådan, at et medlem kontakter fagforeningen og som det første begynder at fortælle om den krænkende adfærd. Det er en oplevelse, der er forbundet med følelser af flovhed, skyld og skam: "Det er rigtig, rigtig svært for os at opdage det, fordi det er tabubelagt. Og det er også rigtig, rigtig svært for os at opdage, hvor ondt det rent faktisk gør, og hvor stor skade der sker" (interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016). Det kræver en erfaren og opmærksom sagsbehandler for at kunne fornemme, hvad der ligger bag og få problemet ud i lyset (se tekstboks 7). Det, at en elev selv har sagt sin uddannelsesaftale op, bør i sig selv give anledning til at bore i de bagvedliggende årsager, men det er ikke altid, at det sker (interview med juridisk konsulent Ilse Werrenrath, 3F, 28.06.2016).

Når fagforeningen kommer ind i sagen, kan man enten søge et forlig eller vælge at anlægge sag ved en af de relevante instanser. Nogle søger forliget, fordi de ønsker at undgå en hård og potentielt ydmygende retssag: "Deres personlige forhold bliver jo selvfølgelig taget op, og det er der, jeg tror, de fleste bakker ud. ... De siger nej tak med det samme. De vil simpelthen ikke" (interview med advokat Christina Skjold, FOA, 17.11.2016). Denne problemstilling tages også op i nogle af de forklaringer, der afgives i retssagerne. Således forklarer en sagsøger følgende:

> Da hun fortalte [sagsbehandleren] fra HK om episoderne, fortalte han, hvorledes det ville være at skulle fortælle om det i retten. Hun sagde derfor til ham, at hun ville tænke over det. Efter det forligsmøde der var med sagsøgte, var hun i tvivl, om hun ville kunne stå sagen igennem (Byretten i Korsør, 03.10.2000).

Tekstboks 7. Kontakt med fagforeningen

Det ender jo med, at man ikke kan fungere, og så ringer man jo hertil som sidste udvej. Man ringer altid om noget andet. ... Det starter aldrig [med, at de ringer og siger, at de har været udsat for seksuel chikane]. De ringer og taler om noget andet. De starter et helt andet sted, om hvordan reglerne er med løn og sygdom.

(Interview med faglig chef Pernille Meden, Serviceforbundet, 04.07.2016)

Det er jo tit noget med, at de har det dårligt, og hvis man så snakker med dem, så kommer det frem. ... Der ringer fx en ind og græder og siger: "Jeg har det forfærdeligt. Jeg kan ikke lide at være på det her sted." Og så snakker vi med personen og siger: "Okay, fortæl mig, hvad er der sket." ... Måske ringer de omkring noget løn, de ikke har fået. Sådan vil det typisk være. Hvis de ikke har fået deres løn, eller hvis de er blevet syge, altså de tør ikke gå på arbejde. De vil ikke derhen mere. Og så ringer de typisk og græder og siger: "Jeg vil gerne opsige min læreplads." Og så i stedet for bare at sige: "Okay, så får vi opsagt den læreplads", så simpelthen tage en så lang snak som muligt for at få afdækket alle aspekter af, hvad det er, det handler om. ... De er som regel forsvundet fra arbejdspladsen på det tidspunkt, vi taler med dem. Der er de holdt op.

(Interview med forbundssekretær Heidi Søsted, Serviceforbundet, 28.06.2016)

De piger sidder og kigger ned i jorden, når de fortæller historien, og de synes, det er skamfuldt. Det er noget, der virkelig rører ved nogle langt alvorligere ting. Det er alvorligt nok at blive afskediget, men det her berører jo hele deres person og deres identitet og deres seksuelle identitet. Hvis det er én fra en eller anden lille by i Jylland eller sådan noget, så kan det jo ødelægge ryet og man skal være meget forsigtig i de her sager. Man skal træde varsomt, og man skal blive ved med at sige til dem i starten, at: "Du må huske, at jeg er på din side, og nu stiller jeg dig altså nogle kritiske spørgsmål, fordi det gør modpartens advokat, og jeg bliver nødt til at se, hvordan du reagerer på det, førend jeg kan vurdere: A) om vi skal videreføre sagen, og B) om vi skal indgå et forlig. Så nu kører jeg altså på, det skal du vide, men jeg er på din side. Det må du aldrig misforstå eller betvivle." Så man skal træde mere varsomt, vil jeg sige, og det første jeg gør, når jeg får sådan en sag her, er at tage et møde med vedkommende, og det er ligegyldigt, hvor de er i landet. Det gør jeg slet ikke med andre sager. Der kan man jo behandle dem et stykke hen ad vejen på skriftligt grundlag, og så kan man tage et møde. Sådan er det ikke med de her sager. Der må jeg over og se dem i øjnene. Jeg skal høre historien og høre, hvor godt et vidne hun er.

(Interview med advokat Rune Asmussen, 3F, 05.08.2016)

Det er følsomme sager, der er ubehagelige at tale om, og selv det at gengive det passerede kan være en udfordring, fordi det er så tabubelagt. Nogle gange vurderes det også, at sagen ikke er stærk nok, bl.a. fordi det er svært at løfte bevisbyrden (interview med faglig juridisk konsulent Mina Bernardini, HK, 21.06.2016; interview med advokat Helle Hjort Bentz, FTF, 07.07.2016). Vurderingen fra de af vores interviewpersoner, der har overblik over sagerne inden for de-

res område, er, at der indgås rigtig mange forlig (se tekstboks 8), og det bekræftes af vores gennemgang af mediemateriale om emnet.[13]

En af de store sager, der er blevet forligt, omfattede i alt 17 krænkede kvinder (se tekstboks 9). Sagen indeholder i sig selv mange af de typiske elementer, som vi ser gå igen i forskellige sager om seksuel chikane, både i forhold til selve situationen (forretningsrejse), gentagne forløb (hvor den samme krænker chikanerer flere forskellige), kontakt til fagforeningen (hvor den krænkede i første omgang ikke fortæller om det skete) og magtforholdet (hvor en overordnet, som i dette tilfælde også er en mand med betydelig status i lokalsamfundet, udnytter sin position). Sagen endte med, at krænkeren blev fjernet fra virksomheden,[14] og der blev indgået et forlig på 100.000 DKK.

Under retssagen

Som mange af de chikanerede frygter, når de diskuterer deres oplevelser med fagforeningen, så er retssagen psykisk belastende for den enkelte. Her bliver der sat spørgsmålstegn ved deres troværdighed og deres egen rolle og ansvar i forløbet, eksempelvis når de skal gøre rede for, hvorfor de ikke har sagt fra. Episoder, der opleves som skamfulde og pinagtige, udredes i detaljer, og alene sprogbrugen kan opleves som voldsom:

> Når man er en pæn pige, så har man en tendens til at pakke tingene ind. Man siger jo ikke de grimme ting. Altså man siger ikke de samme ord. Man prøver at pakke det ind, fordi det er jo svært for en selv at acceptere, og man kan heller ikke selv sige ordene (interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016).

---

13 Selvom antallet af forlig ikke registreres, vurderes det flere steder, at langt de fleste sager forliges (*Politiken*, 27.08.1995; *Jyllands-Posten*, 22.10.2014). HK nævner fx tal på helt op til 70 pct. af de 1000-1400 sager, fagforeningen har om året (*Fyens Stiftstidende*, 02.12.2011). Tidligere er det anslåede antal sager om året hos HK blevet vurderet til 500 (*BT*, 14.06.1991; *BT*, 01.12.1995).

14 Selvom det ofte er den krænkede, der ender med at forlade arbejdspladsen som følge af et sexchikaneforløb, finder vi i sagsmaterialet også nogle eksempler på det modsatte. Der er med andre ord også dokumentation for effektiv virksomhedspolitik, som i en sag fra Østre Landsret (2016), der var rejst med påstand om uberettiget bortvisning som følge af henholdsvist seksuelt sprogbrug og seksuel chikane over for to kvindelige kollegaer. Chikanøren havde fået en advarsel inden bortvisning, og han fik ikke medhold i sagen (jf. bilag 6).

Tekstboks 8. Forligte sager

Vi forliger rigtig mange sager. Og vi forliger udelukkende, fordi det er i vores interesse, fordi vores medlemmer ikke ønsker at blive kendt hverken i nærsamfundet eller andre steder i forhold til, hvad de har været udsat for. Vi forliger rigtig mange sager. [De forligte sager] er grovere end dem, der ryger ud i retssystemet.

(Interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016)

Mit indtryk er helt klart, at de sager, vi ser i retspraksis, det er ikke de meget lave, men det er ligesom en midtergruppe. Vi ser faktisk heller ikke de rigtig slemme krænkelser, for de bliver forligt. ... Der er ingen tvivl om, at en [meget grov] sag vil aldrig komme for domstolen, fordi det er så groft, så det vil arbejdsgiver aldrig tillade.

(Interview med faglig juridisk konsulent Mina Bernardini, HK, 21.06.2016)

Det samstemmende budskab fra de interviewede psykologer, advokater og fagforeningsjurister er da også, at seksuel chikane er tabubelagt, og det er forbundet med skyld og skam at fortælle om forløbene (se tekstboks 10).

Tabuiseringen og skamfuldheden er også grunden til, at de advokater, der fører sagerne, ikke anbefaler, at den krænkedes ægtefælle overværer retssagen. Det kan få konsekvenser for ægteskabet, hvis ægtefællen er vidne til udpenslingen af detaljerne i sagen, og diskussionen omkring skyld kan blusse op i hjemmet. En særlig problemstilling omkring tabuisering af emnet diskuteres i vores interviews i forhold til kvinder med anden etnisk baggrund, da skyldfølelsen kan være særlig stærk pga. fordømmelsen fra familien og de nærmeste (interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016).

For de, der anklages for seksuel chikane, kan det gøre sig gældende, at det, der i arbejdspladsens kontekst ikke virkede grænseoverskridende, udstilles som voldsomt upassende, når det fremlægges inden for retssalens vægge:

> Jeg tror, mange egentlig vil skamme sig over at få det præsenteret, fordi man sidder sådan en kold februardag i retten og får ligesom penslet tingene ud, og så er det svært med den der mandehørmskultur, der er. For den egner sig godt fredag aften på et værtshus med to fadøl i kroppen. Så har man det sådan, at "det skal du da finde dig i." Sådan er det ikke klokken 10 en onsdag formiddag i retten. Så bliver det mere udstillet som noget, der er sygt (interview med advokat Peter Breum, 22.06.2016).

Tekstboks 9. De 17 chikanerede

For 6-7 år siden blev jeg ringet op af en afdelingsmedarbejder fra Jylland, som fortalte, at der var kommet en dame til hende og havde sagt, at hun aldrig mere ville tilbage i den virksomhed, hvor hun var. Hun havde været der i 15 år, så det var jo underligt. Allerede der begynder man at spidse ører og tænke: "Hvorfor vil du ikke tilbage, når du har været ansat i 15 år?" Hun kunne og ville ikke snakke om det. Efter lange samtaler finder afdelingsmedarbejderen ud af, at denne dame havde været på forretningsrejse til Asien med sin chef og nogle forretningsforbindelser. I flyveren sidder hun og er ved at sove, og på et tidspunkt mærker hun en hånd nede imellem sine ben, og hun bliver vældig forskrækket. Først tænkte hun: "Det her det sker ikke for mig." Og da hun var vågnet op, tænkte hun: "Det sker, det her." Så rejste hun sig op, og hun var meget vred og skældte ud og sagde, at det skulle han bare lige stoppe med. Forretningsforbindelserne sad ved siden af. De greb ikke ind, de sagde ikke noget. Chefen kigger bare koldt på hende, og så siger han til hende: "Hvorfor tror du egentlig, at du er kommet med? Så sæt du dig lige ned og slap af. Det skal nok gå alt sammen." ... Da de kommer hen til hotellet, er der kun ét værelse. Hun nægter at gå med op på værelset, så hun sidder rent faktisk nede i receptionen. Og så ringer hun til sin mand og spørger, hvad hun skal gøre, om han ikke vil sende penge til hende, så hun kan få en flybillet hjem. Og i det samme kommer hendes chef og tager telefonen og siger til manden: "Hvem tror du, vi tror mest på, når vi kommer hjem? Hende eller mig? Jeg synes bare, du skal lade din kone gå med mig op på værelset. Så er der ingen af os, der bliver til grin." Det ville hendes mand ikke, og det ville hun heller ikke selv, så hun blev standhaftigt siddende nede i receptionen. Hun rejser så selv hjem, og da hun så kommer hjem, bliver hun først sygemeldt af sin læge, og så kommer hun ned til os, hvor hun langsomt fortæller den her historie.

Jeg havde så en idé om fra andre sager, at når det her er sket én gang, så må det også være sket flere gange. Det er bare svært at få folk til at lukke sig op. Jeg tog derover og fik samlet alle kvinderne på arbejdspladsen og sagde til dem: "Prøv at hør her, jeg ved, det her foregår, og jeg ved, at der er flere af jer, der har været udsat for det. Og det er bare ikke okay. Det er ikke okay det, der sker." Manden, der havde gjort det, var for det første chef, han var byens talsmand udadtil, han var formand for Indre Mission i byen, han var formand for jagtforeningen i byen. Det var virkelig svært at skulle fortælle, at han havde gjort det. Og hvem tror man på? Der var ingen, der meldte sig den dag, men da jeg kom tilbage til kontoret, blev jeg ringet op med nogle dages mellemrum af flere forskellige, som sagde, at de var glade for, at jeg havde sagt det. De kunne så også fortælle, at de også havde været udsat for det. Så alt i alt, inden sagen begyndte at rulle, så fandt vi ud af, at der var 17, der var blevet udsat for seksuel chikane, og der var kun én, der havde henvendt sig. Og mange havde været udsat for det i flere år, hvor de bare ikke havde turdet gøre noget ved det.

(Interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016)

Tekstboks 10. Tabuisering

De chikanerede har stærkt brug for et rum, hvor de kan tale fortroligt om det her. Man skal huske, at det er meget, meget tabuiseret, og det er ikke noget, du går hjem og fortæller kæresten eller manden om lige med det første i hvert fald. De savner i den grad et sted at tale fortroligt om det her. Bare det, at vi er der som deres fortrolige væbnere, er jo en kæmpefordel for dem, fordi der er mange, mange ting, de ikke kan sige til andre end os, heller ikke til den nærmeste familie, forældre og søskende, fordi det er tabuiseret. ... Det går i høj grad ud på at støtte dem og støtte dem under et eventuelt juridisk efterspil, der også er vanvittigt belastende for dem. De er meget, meget nervøse for, hvordan det ender det her. De ser jo chikanøren igen i en voldgiftssag i den faglige voldgift. Og det er virkelig traumatiserende for dem. Og nogle gange er sagen mere traumatisk end hændelserne før, er mit indtryk. Hvad nu hvis vi taber sagen, hvad så? Hvordan står vi så? Der er mange ting omkring eget køn og egen seksualitet i forhold til ens mand og kæreste derhjemme, som kommer i spil, og som de ikke tør tale med dem om.

(Interview med chefpsykolog Anders Korsgaard Christensen, Leder af Krisepsykologisk Klinik, Rigshospitalet, 08.07.2016)

Effekter

Der er lavet flere undersøgelser, der måler effekten af seksuel chikane og de konsekvenser, det har for de krænkede at være udsat for det. Effekterne er både økonomiske, sociale og psykiske, eksempelvis i form af påvirkning af selvopfattelsen, tillid til egen jobpræstation, følelse af magtesløshed, angst, stress osv. (Arcel, 1992). En dansk undersøgelse viser, at seksuel chikane medfører øget langtidssygefravær (defineret som fravær over 30 dage), nemlig 60 pct. højere end for personer, der ikke har været udsat for seksuel chikane. Risikoen er højere for mænd end for kvinder, hvis krænkeren er en kollega eller en overordnet. Hvis den seksuelle chikane kommer fra kunder, klienter eller patienter, har det ikke nogen indvirkning på langtidssygefraværet.

Undersøgelsen identificerer lavt selvværd som følge af seksuel chikane som en faktor for de mentale sundhedsproblemer, der fører til langtidssygefravær. Her kan mænd være mere udsatte, fordi påvirkningen af selvværd og egen kønsrolleidentitet kan være forstærket og dermed give udslag i højere langtidssygefravær, som undersøgelsen dokumenterer (Hoegh et al., 2016). Flere af vores interviewpersoner bekræfter, at mænd kan være mere påvirkede af forløbene i den forstand, at de om muligt har endnu vanskeligere end kvinderne ved at tale om det, der er foregået. En anden dansk undersøgelse viser, at en mindre del (9 pct.) af det øgede

langtidssygefravær kan forklares med søvnproblemer (Nabe-Nielsen et al., 2016). I den analyse fra FTF (2012), som vi refererer til i kapitel 6, er der også tal for effekter i forhold til udbrændthed, stress og sygedage. Resultaterne viser, at de, der har været udsat for seksuel chikane, oplever højere arbejdsrelateret udbrændthed samt mærkbart lavere energi og psykisk velbefindende, end de, der ikke har været udsat for det. De krænkede har flere sygedage årligt, nemlig 10,8 dage over for 7,6 dage for andre medarbejdere. FTF's undersøgelse finder også en stærk sammenhæng mellem seksuel chikane og stress. FOA konkluderer på tilsvarende vis i en undersøgelse fra 2015, at:

> De, der har været udsat for seksuel chikane, oplever dårligere arbejdsmiljø, mindre arbejdsglæde og føler sig mere stressede. Dertil kommer, at der er flere, der har oplevet seksuel chikane på arbejdspladser, hvor den ansatte ikke mener, at forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer prioriteres (30 pct.), i forhold til arbejdspladser, hvor det er højt på dagsordenen (8 pct.) (FOA, 2016).

Amerikanske undersøgelser har set på de økonomiske konsekvenser (på det individuelle plan) af seksuel chikane (jf. kapitel 13 angående samfundsøkonomiske effekter). McLaughlin et al. (2017) finder, at seksuel chikane har langtidseffekter på individuelle karriereforløb i form af mindskede muligheder for at vinde økonomisk fodfæste og øget risiko for finansiel stress som følge af jobskifte, når den krænkede ønsker at komme væk fra det chikanerende miljø på arbejdspladsen og den sexchikaneadfærd, vedkommende udsættes for. Seksuel chikane påvirker ifølge undersøgelsen, der består af både kvantitative og kvalitative data, unge kvinders karriereforløb, uafhængigt af hvilken sektor eller branche der er tale om. McLaughlin et al. konkluderer, at oplevelser med seksuel chikane, når kvinderne er i 20'erne eller først i 30'erne "slår mange ud af kurs i løbet af denne formative karrierefase" (2017: 352).

I sagsmaterialet og vores interviews finder vi også en række gennemgående træk, hvad angår effekter af den seksuelle chikane (se tekstboks 11). Først og fremmest gælder det, at de, der har været udsat for seksuel chikane, ikke bliver i ansættelsen eller uddannelsesaftalen. Det får med andre ord direkte økonomiske effekter for dem. Enten siger de selv op, ophæver aftalen eller bliver fyret. Nogle krænkere afskediges også, især i de større virksomheder hvor poli-

tikken er mere klar.[15] Som McLaughlin et al. (2017) viser, så ser den krænkede sig som oftest ikke i stand til at blive på arbejdspladsen efter et sexchikaneforløb:

> Vi har ikke kunnet se nogen lykkelig udgang af en sag, hvor begge parter, i hvert fald også den skadelidte, kan blive på arbejdspladsen, fordi et eller andet sted så ser folk dem også som medskyldige på en eller anden måde (interview med samarbejdskonsulent Peter Dragsbæk, CO-Industri, 22.08.2016).

Et eksempel på, hvordan de økonomiske og arbejdsrelaterede effekter strækker sig ud over forløbet med den arbejdsplads, hvor den seksuelle chikane har fundet sted, kan man fx finde i en sag, der blev ført først ved Retten i Sønderborg og dernæst ved Vestre Landsret. Som en del af opsummeringen på sagsøgers forklaring lyder det:

> Hun havde det dårligt i en periode efter ansættelsen. Hun var bange for nye jobs især i små virksomheder. Hun har nu fået ansættelse som langtidsledig. Hun føler, at hun på grund af episoderne med appellanten fortsat har problemer selv i forbindelse med almindelig social kontakt på arbejdspladsen (VLD, 16.04.1993; Retten i Sønderborg, 17.09.1991).

Der følger således også psykiske effekter med, hvilket er et træk, der på tilsvarende vis løber igennem det meste af sagsmaterialet. Rigtig mange af de krænkede i vores sagsmateriale sygemeldes og får behov for psykologbistand i forbindelse med forløbet. Nogle af de chikanerede udvikler eksempelvis angst (Retten i Hillerød, 17.04.1998), frygt for store forsamlinger og for at være alene (VLD, 19.02.2009), får søvnbesvær og mareridt (Odense Byret, 09.02.1996) eller psykosomatiske reaktioner (VLD, 03.09.2001). Vi kommer nærmere

15 Vores gennemgang af mediemateriale om seksuel chikane bekræfter tendensen til, at den krænkede forlader arbejdspladsen, mens krænkeren bliver. Den krænkede fortæller som regel først fagforeningen om forløbet, efter at vedkommende har forladt arbejdspladsen. I avisartiklerne er der dog også eksempler på, at krænkeren bortvises eller fyres, dvs. at problemet løses lokalt på arbejdspladsen gennem effektiv virksomhedspolitik og ansvarlig ledelse. Disse forløb er ikke afspejlet i vores sagsmateriale, fordi de ikke ender i retten med undtagelse af de sager, der fremsættes på baggrund af uberettiget bortvisning eller afskedigelse (jf. bilag 6).

Tekstboks 11. Effekter

Der er en meget stor skilsmisserate efter de her situationer. Mens chikanen står på, pakker mange kvinder det ind i skyld og selvbebrejdelse. Det går ud over dem derhjemme. De er trætte, og mange lægger sig på sofaen og sover, og de har et meget belastet privatliv derhjemme. Deres sexliv med manden går i stykker. Nogle fortæller også, hvordan de skælder børnene helt urimeligt ud. Og selv hvis der kommer en dom, hvor de får medhold, så er problemet ikke løst. ... Det er jo ikke ligesom, når man har pudset et vindue, så er det blankt igen, og man kan kigge ud. Så vil manden og familien gerne have familielivet til at forsætte og i gang igen, for nu er det jo overstået. Der er mange, der ikke kan de der ting. Og derfor er der mange parforhold, der går i stykker bagefter. Så de mister flere ting. De mister arbejdet og deres indtægt. Hvis man så også mister den familiestruktur, man har været i, så er det altså en meget stor pris, de betaler.

(Interview med advokat Peter Breum, 22.06.2016)

Trusler øger angstniveauet, og et konstant tilstedeværende angstniveau giver kropslige symptomer: mavepine, hovedpine og koncentrationsbesvær. Man prøver jo at undertrykke det, der er sket. Man prøver at glemme det. ... Der kommer også en ændring i den følelsesmæssige balance, som også smitter af på hjemmet, fordi man pludselig begynder ikke at kunne sove, ikke at have lyst til at have sex med partneren, og så udvikler man fobi mod at komme på arbejde. Langsomt fyldes personligheden med den ængstelighed, som opstår via den psykiske terror, som chikanøren udsætter en for. Og så er der de fysiske symptomer, som kommer i tillæg. Vi ved, at langvarig belastning kan give hjertebanken, det kan give konstant hovedpine, det kan også gøre ens immunsystem svagere. Det kan påvirke forholdet til andre mennesker og ens tiltro til, at andre mennesker kan hjælpe en. Det påvirker ens lyst til at se andre, så man isolerer sig. Så det giver en belastning på nærmest det hele.

(Interview med psykolog Libby Tata Arcel, 28.06.2016)

Ofrene har det jo dårligt. De kommer sig så også, vil jeg sige. Det er alt andet lige mit klare indtryk, at når det er overstået, og sagen er slut, så kommer de videre. Det gør langt, langt de fleste. Det er den gode side af historien.

(Interview med chefpsykolog Anders Korsgaard Christensen, Leder af Krisepsykologisk Klinik, Rigshospitalet, 08.07.2016)

ind på de psykiske reaktioner i kapitel 11 om seksuel chikane som arbejdsskade.

Der er også en klar tendens i sagerne til, at familielivet påvirkes. Flere oplever problemer i parforholdet, ophør af seksuelt samvær med partner, en kortere lunte over for partner og børn samt skilsmisse. Sagsøgerne i sagerne forklarer således på forskellig vis om problemer i familielivet som følge af de seksuelle tilnærmelser på arbejdspladsen, eksempelvis:

Tekstboks 12. Sagsøgers forklaring om effekter

Hun fik nu psykiske problemer, havde konstant hovedpine og søvnbesvær. Det gik ud over hendes privatliv, og det gik ud over både hendes datter på 14 år og den mand, som hun har boet sammen med i mange år. I en lang periode kunne han slet ikke røre hende, da hun ikke kunne andet end afvise ham, men hun turde ikke forklare ham grunden. På samme måde var hendes forhold til andre mænd, sådan at de skulle holdes "tre skridt fra livet." Det endte med, at hun var nødt til at betro sig til sin mand, fordi det jo ikke var ham, det var galt med. Hun fik nu sin opsigelse .... Få dage efter opsigelsen måtte hun nu sygemelde sig, idet hun nu var totalt nedbrudt og psykisk syg. Hun gik til læge og fik ordineret forskellige medikamenter. Efter behandling et par måneder fandt lægen, at han ikke kunne sige, at hun var psykisk syg længere, men hun kunne på den anden side ikke begynde at arbejde endnu og i hvert fald ikke fortsætte arbejdet i det samme firma. Det har også været nødvendigt for hende at gå til behandling hos psykolog, og det har medført, at forholdet til hendes mand og familie nu igen er blevet godt, og hun har fået sit forhold til andre mennesker normaliseret.

(VLD, 01.02.1996; Randers Byret, 14.06.1994)

> Hun kunne ikke klare, når hendes børn eller hendes daværende kæreste ... rørte ved hende. ... Hun har i lange perioder ikke kunne sove, og hun har billeder af det skete. Hun har heller ikke kunne eksistere i et parforhold. Hun og [kæresten] måtte derfor flytte fra hinanden. Hun har heller ikke været stærk nok til at rejse sagen ... før nu (Retten i Frederikssund, 10.05.1994).

Tekstboks 12 giver et eksempel på en sag, der opsummerer flere af de økonomiske, psykiske og familierelaterede effekter af et sexchikaneforløb. Sagsøger fik medhold i sagen ved både byret og landsret. Det er sagsøgerens udlægning af forløbet, der gengives i citatet.

Overblik over sager ved civilretter og nævn

8

I Danmark begyndte den retlige praksis med sager om seksuel chikane relativt tidligt. Allerede i slutningen af 1980'erne, da diskussionen blev påbegyndt i EF (jf. kapitel 5), kom de første sager. Den første sag, vi har med i vores materiale (jf. bilag 1), starter således i Retten i Faaborg i 1988 og omhandler seksuelle tilnærmelser, der tolkes som en overtrædelse af ligebehandlingsloven (Retten i Faaborg, 21.06.1988; ØLD, 08.09.1989). Tidligere har der været anlagt sager om uberettiget opsigelse og uberettiget bortvisning med henvisning til krænkende adfærd og "uacceptable forhold på arbejdspladsen" (Roskilde Byret, 17.02.1986) og "usømmelig adfærd" i en sag, der nåede i Højesteret i 1981 (HD, 16.02.1981; SHD, 25.10.1979; jf. bilag 6). Der findes ikke noget overblik over det samlede antal af sager. Et sådant overblik er blevet efterlyst i Folketinget, men Domstolsstyrelsen har meldt ud, at en samlet registrering ikke findes (Svar på spm. 34, v. Özlem Cekic (SF), Ligestillingsudvalget, 2014-15).

Vi har indsamlet så mange afgørelser som muligt (jf. kapitel 2) med henblik på at etablere et overblik over sagerne og analysere dansk retspraksis på området for seksuel chikane på arbejdspladsen fra slutningen af 1980'erne til i dag. Vi har fundet frem til knap 100 afgørelser på tværs af de civilretlige domstole, Tvistighedsnævnet, Ligebehandlingsnævnet og faglig voldgift, og disse afgørelser har vi kodet og analyseret. Dette kapitel giver et indledende overblik over sagerne. Vi viser, hvor mange afgørelser der giver medhold i påstanden om seksuel chikane, og hvor mange der ikke gør. Vi ser

også på, hvem der lægger sag an på baggrund af seksuel chikane, herunder spørgsmål om alder, etnicitet og seksualitet. Vi ser ligeledes på, hvem der anklages for seksuel chikane, og hvorvidt det finder sted mellem kollegaer eller i et over/underordningsforhold, hvor udøveren er leder eller arbejdsgiver. Endelig berører afsnittet, hvilke typer af seksuel chikane der figurerer i sagerne: fysisk, verbal og/eller non-verbal.

Resultatet af afgørelserne

Det samlede overblik over hele perioden viser, at der gives medhold i godt 60 pct. af sagerne inden for det civilretlige system. Der er dog relativt stor forskel på, hvor mange sager der føres. Antallet af sager var højest i slutningen af 1990'erne og starten af 2000'erne, mens det har fundet et noget lavere leje de seneste år. I 1990'erne fik relativt mange medhold i påstanden om seksuel chikane, men afslagsprocenten steg markant i begyndelsen af 2000'erne, hvilket som nævnt i kapitel 5 er det tidspunkt, hvor der indføres delt bevisbyrde.[16]

Tabel 1. Overblik over sager ved de civilretlige domstole (1988-2016)

	Medhold[a)]	Ikke medhold	(Ikke) medhold[b)]	I alt	Afslags-procent
-1989	1	0	-	**(1)**	(0,0)
1990-1994	10	1	2	**13**	15,4
1995-1999	13	8	1	**22**	38,6
2000-2004	9	10	-	**19**	52,6
2005-2009	6	4	-	**10**	40,0
2010-2014	2	2	-	**4**	50,0
2015-	1	1	-	**(2)**	(50,0)
I alt	**42**	**26**	**3**	**71**	**38,7**

a. Dvs. medhold i påstand om seksuel chikane.
b. I sager med mere end én sagsøger, hvor eksempelvis den ene sagsøger får medhold i sin påstand om seksuel chikane, og den anden ikke får medhold.
Kilde: Beregnet ud fra bilag 1.

Dette stemmer overens med advokat Peter Breums vurdering af udviklingen i sager over tid. Som den advokat, der har ført flest sager om seksuel chikane ved de danske domstole, siger han:

16 Hvis vi medregner de sager om seksuel chikane, som vi har kendskab men ikke adgang til (jf. bilag 6), så ændrer det samlede billede på udviklingen sig ikke i nævneværdig grad. Afslagsprocenten for starten af 2000'erne er en smule højere. Omvendt er den for slutningen af 2000'erne en smule lavere.

> Jeg oplevede, at da vi startede sagerne, havde vi enorm medvind. Vi vandt stort set alt, hvad vi kom med. ... Frem til midt 90'erne vandt vi stort set alle sager. ... Og så kommer der ligesom et skvulp tilbage, sådan en tsunami der. Nej, det kan ikke passe, at man skal vinde så meget ... Og så taber man pludselig en masse sager (interview med advokat Peter Breum, 22.06.2016).[17]

Ved Tvistighedsnævnet er der langt færre sager, men vi ser en kraftig stigning inden for de seneste år. Den samlede afslagsprocent for nævnet ligger på 54 pct. Karakteristisk for Tvistighedsnævnet er, at der er dissens i over 60 pct. af sagerne, og det hænger sammen med, at Tvistighedsnævnet er et partssammensat organ. Derfor er der ofte uenighed mellem arbejdsgiver og arbejdstagerorganisationerne omkring, hvorvidt en påstand om seksuel chikane tages til følge eller ej. Til sammenligning finder vi kun dissens i to af de afgørelser, vi har analyseret ved de civile domstole (hvor der er tre dommere om afgørelsen i landsretten). Det svarer til 3 pct. af det samlede antal (VLD, 20.11.1995; VLD, 17.12.2003).

Tabel 2. Overblik over sager ved Tvistighedsnævnet (1989-2016)

	Medhold	Ikke medhold	Dissens	I alt
-1994	0	1	-	**1**
1995-1999	1	1	-	**2**
2000-2004	1	0	0	**1**
2005-2009	0	1	1	**1**
2010-2014	4	4	7	**8**
2015-	-	-	-	-
I alt	**6**	**7**	**8**	**13**

Kilde: Beregnet ud fra bilag 2.

Ved Ligestillings/Ligebehandlingsnævnet er billedet ret entydigt: Nævnet kan stort set ikke behandle nogen sager. I alle de sager, hvor

17 I en avisartikel fra 1995 taler Peter Breum om et holdningsskred: "Sympatien skifter i øjeblikket, og det smitter også af på dommene" (Breum citeret i *BT*, 12.05.1995). Breum vurderer i artiklen, at sympatien har været på de kvindelige sagsøgeres side men er skiftet til de mandlige sagsøgte med baggrund i mistanke om falske anklager og med fokus på beskyttelse af deres retssikkerhed. Advokat Laurits Røn fra Ledernes Hovedorganisation fortolker situationen anderledes og mener, at tonen ved domstolene er gået fra det hysteriske til det mere nuancerede (*BT*, 12.05.1995).

der er modstridende forklaringer, vurderes det af nævnet, at klagen ikke kan behandles, fordi nævnet ikke kan føre vidner. Som det fremgår af tabel 3, sker det i 80 pct. af sagerne.

Tabel 3. Overblik over sager ved Ligestillings/Ligebehandlingsnævnet (2001-2016)

	Medhold	Ikke medhold	Behandles ikke	I alt
-2004	0	1	1	**2**
2005-2009	1	0	3	**4**
2010-2014	0	0	4	4
2015-	0	0	0	**(0)**
I alt	**1**	**1**	**8**	**10**

Kilde: Beregnet ud fra bilag 3.

Flere sager ankes og optræder dermed ved forskellige instanser. Det gælder eksempelvis fem sager fra Tvistighedsnævnet (38 pct.), der ankes ved by- og landsret (30.12.1993; 16.09.1997; 06.03.2001; 21.10.2011; 23.11.2012). Tre af disse sager omstødes, mens to stadfæstes. På tværs af by-, lands- og højesteret bliver mange afgørelser også ændret. Inden for det civilretlige system er det 58 pct. af sagerne, der ankes. Af disse stadfæstes 63 pct., mens 32 pct. omstødes.[18]

Tabel 4. Overblik over ankede sager ved de civilretlige domstole (1988-2016)

	Stadfæstet	Omstødt	Anket (i alt)[a)]
-1989	0	1	**1**
1990-1994	2	0	**2**
1995-1999	8	3	**11**
2000-2004	6	7	**13**
2005-2009	5	2	**7**
2010-2014	4	0	**4**
2015-	1	0	**1**
I alt	**26**	**13**	**39**

a. To ankede domme er ikke medtaget i skemaet, jf. note 4. Det samlede antal ankede domme i hele det civilretlige materiale er således 41.
Kilde: Beregnet ud fra bilag 1.

18 Den ene af de to resterende sager omstødes for den ene sagsøger og stadfæstes for den anden. Den anden sag har vi ikke detaljerede oplysninger om på byretsniveau.

Som det fremgår af tabel 4, ankes der flest domme i slutningen af 1990'erne og starten af 2000'erne, dvs. i de to perioder hvor der også anlægges flest sager (jf. tabel 1). Der omstødes flest domme i starten af 2000'erne, dvs. i perioden hvor den samlede afslagsprocent også er højest (jf. tabel 1). Af de syv domme, der omstødes i denne periode, går de fem fra at give medhold i påstanden om seksuel chikane til ikke at give medhold. Det er således kendetegnende for denne periode, at det er en brydningstid i forhold til retspraksis på området og afvejningen af spørgsmålet om, hvordan sager om seksuel chikane håndteres og fortolkes juridisk.

Der er enkelte sager ved faglig voldgift, der indeholder et element af seksuel chikane. Som det fremgår af tabel 5, er der i vores materiale dog kun én sag, der direkte rejses og dømmes på baggrund af en påstand om seksuel chikane (Voldgiftsretten, 18.06.2014; jf. bilag 4). Sagen omhandler en kvindelig receptionist på et hotel, der er blevet bortvist efter sygemelding og fremfører, at hun har været udsat for seksuelle tilnærmelser. Voldgiftsretten finder det dog ikke godtgjort, at hun har været udsat for seksuel chikane, og giver hende således ikke medhold i hendes påstand.

Tabel 5. Overblik over sager ved faglig voldgift (1988-2016)

	Medhold	Ikke medhold	I alt
-1989	0	0	**0**
1990-1999	0	0	**0**
2000-2009	0	0	**0**
2010-	0	1	**0**
I alt	**0**	**1**	**1**

Kilde: Beregnet ud fra bilag 4.

Tabellen afspejler, at den faglige model ikke har noget potentiale i forhold til at takle sager om seksuel chikane. Emnet indgår ikke i kollektive overenskomster, og de sager, der føres ved faglig voldgift og indeholder et element af seksuel chikane, stammer alle fra Afskedigelsesnævnet (jf. bilag 5). Sagerne omhandler uberettiget bortvisning, hvor der i forløbet har været fremsat anklager om seksuel chikane, uden at det er blevet gjort til genstand for en sag, eller hvor nævnet vurderer, at påstanden er uden for dets kompetence.

De krænkede

Ikke overraskende er det i alt overvejende grad kvinder, der udsættes for seksuel chikane, og dermed kvinder, der optræder som de

chikanerede i de sager, vi har analyseret. I de civilretlige sager er alle de krænkede, undtagen én, kvinder. Ved Tvistighedsnævnet og Ligestillings/Ligebehandlingsnævnet handler alle sagerne om kvinder, der føler sig krænkede af seksuel chikane. Blandt de interviewede er der delte meninger om, hvorvidt det særligt er svage og usikre kvinder, der har svært ved at sætte grænser, der udsættes for seksuel chikane. Der er dog bred enighed om, at unge kvinder er en udsat gruppe i denne forbindelse (se tekstboks 13).

I Tvistighedsnævnet er der som oftest tale om unge elever i et uddannelsesforløb på en arbejdsplads, og alder er derfor et grundlæggende element i sagerne. Ved de civile domstole tages spørgsmålet om alder også op i en række sager, særligt når der er en betydelig aldersforskel mellem chikanør og chikaneret (Københavns Byret, 15.09.1994; VLD, 20.11.1995; Odense Byret, 09.02.1996; Københavns Byret, 28.11.1996; VLD, 30.03.2000; ØLD, 03.02.2006; VLD, 19.02.2009). Der gives medhold i påstanden om seksuel chikane i næsten alle sagerne, og det er som oftest en leder eller en arbejdsgiver, der chikanerer i disse tilfælde. Næsten halvdelen af sagerne er anlagt af mere end én sagsøger. Ofte nævnes alder som et kriterium for domstolens afgørelse, hvormed det opfattes som en yderligere dimension af magtforholdet mellem chikanør og chikaneret, der bør indgå i begrundelserne for afgørelsen (jf. kapitel 9, i forhold til hvordan alder spiller ind som et afgørelseskriterium). I flere sager nævnes det således også, at sagsøgeren var bange for at miste sin elevplads, hvis den pågældende fortalte nogen om chikanen eller sagde fra. Det understreges ligeledes i vores interviews, at de unge og eleverne er særligt sårbare i hierarkiet på en arbejdsplads, både fordi de er uerfarne og nye på arbejdsmarkedet, og fordi det er svært at finde praktikplads (i de tilfælde hvor der er tale om elever):

> De, der ynder at bedrive den slags ting, er glade for at tage nogle af de "svageste led" i rækken. De forgriber sig på dem, som er de svageste … unge mennesker for eksempel. Eleverne er yndlingsofre, fordi det er unge arbejdstagere, som er nye og ferske, og de ved ofte ikke, hvilke grænser der skal være. De er jo bundet til en uddannelsesaftale, der juridisk er uopsigelig. De er således ikke frie som almindelige arbejdstagere. Det vil sige, de sidder lidt mere som en rotte i fælden. Det er sådan set reglen frem for undtagelsen, at de er meget bange for at ophæve deres uddannelsesaftale næsten ligegyldigt, hvad der sker, fordi de er bange for ikke at få en ny kontrakt. Meget ofte

Tekstboks 13. De krænkede

Jeg tror, det er lidt forskelligt, [hvem de krænkede er]. Det er det. Der er nogle af dem, der nok er svage personligheder, som har svært ved at sige nej og sige fra. ... [Der er] også en tendens i samfundet til, at man ikke skal være snerpet. Man skal være lidt med på moden. Det at man skal drikke bajere om fredagen, når kollegaerne sidder derude og så videre. De kan have svært ved at sige fra over for det, og pludselig bliver de fedtet ind i: "Jamen hov, når jeg har sagt ja til at få en arm omkring skulderen, hvordan kan jeg så sige fra, når jeg får den ned omkring hofterne og på bagdelen." Så der er nogle af dem, der har lidt svært ved det. Så er der dem, der er i økonomisk trængte situationer. Og der er en del sager, der også handler om, at nogle finder sig i tingene, fordi det at miste jobbet gør, at det er helt uoverskueligt i deres virkelighed. Måske har de købt et hus sammen med deres mand, og de sidder lige til den økonomiske grænse, og hvis hun mister arbejdet, så ramler det. Så er der alle eleverne, som er unge på arbejdsmarkedet. De er uerfarne og kan ikke bare sige en læreplads op, fordi det er umuligt at finde en ny. De finder sig i rigtig meget. Det har vi set meget inden for frisørbranchen, at der er nogle, der finder sig i ting, som de godt ved, er forkerte. Og de håber bare på, at: "Nu skal vi lige have det her overstået, og så finder jeg et godt job, og så er min lykke gjort". Og der er svaret: Nej, det er den ikke. Fordi de sagde ja til det, så vil det aldrig blive bedre.

(Interview med advokat Peter Breum, 22.06.2016)

[Det er] ikke nødvendigvis [svage, udsatte kvinder], nej, det er det ikke … Når man er en person, som gerne vil have magt, så er man også god til at udse sig forskellige grupper. Og lige nu er de etniske piger i stor fare, fordi de er dybt afhængige af deres medborgerskab eller statsborgerskab. Og hvis de ryger ud af arbejdspladsen, så kan de godt smutte hjem igen. Så de er dybt afhængige af det.

(Interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016)

> ser vi, at de direkte bliver truet af krænkeren med, at hvis de brokker sig, skal han nok sørge for, at de aldrig får en ny uddannelsesaftale, fordi han jo kender alle andre virksomheder i området (interview med juridisk konsulent Ilse Werrenrath, 3F, 28.06.2016).

Psykolog Libby Tata Arcel fremhæver også denne gruppe i sine betragtninger over, hvem der typisk bliver ofre for seksuel chikane på arbejdspladsen:

> Vi kan se, at det er yngre kvinder, og så kan vi selvfølgelig se, at det er kvinder, der er nye på arbejdsmarkedet og derfor ikke har så meget kendskab eller ikke har udviklet forsvarsmekanismer og ikke kan vide, hvordan de skal takle den her situation. Så kan vi se, at det ofte er elever eller folk i midlertidige stillinger, hvis position er udsat i forhold til at

> blive arbejdsskadet. ... Men i hvert fald er det sådan, at det er kvinder, der arbejder i mere utrygge arbejdsmiljøer med hensyn til vilkårene (interview med psykolog Libby Tata Arcel, 28.06.016).

Den etniske baggrund har vi kun mulighed for at registrere i få sager, men en enkelt sag rejses eksplicit på baggrund af seksuel chikane og etnisk forskelsbehandling (HD, 17.08.1999). Den føres først i Sø- og Handelsretten og går senere i Højesteret som den eneste sag i vores materiale.[19] Sagsøgeren i denne sag stammer fra Tyrkiet. Hun arbejder i et bageri og anklager sin tidligere arbejdsgiver for fysisk og verbal chikane eksempelvis gennem samtaler om sex, berøringer, kys og tilnærmelser, når hun er alene med indehaveren. Hun ender med at blive bortvist, fordi hun har forladt arbejdspladsen (grundet sygdom) efter fyring. Sø- og Handelsretten finder ikke forskelsbehandlingen godtgjort men giver medhold i påstanden om seksuel chikane. Dette omstødes af Højesteret, bl.a. fordi hendes forklaring kun er underbygget af en psykolog (der i retten forklarer, at sagsøger lider af selvbebrejdelse, "nok [har] lidt svært ved at 'banke i bordet'", og at hendes krisetilstand er "forstærket af hendes etniske baggrund"), og der har ikke været nogen vidner til episoderne.

I en anden sag chikaneres en thailandsk kvinde, der er ansat som rengøringspersonale, groft af sin arbejdsgiver, bl.a. ved at han tvinger hende til at sutte på hans penis. Sagsøgeren kontakter en tolk, fordi hun ikke ved, hvad "tissemand klør" betyder. Hun fortæller ellers ikke om chikanen til nogen, fordi hun er bange for at miste sit job og for repressalier fra sin daværende mand. Sagsøger ender med at sygemelde sig og melde sagen til politiet. Hendes forklaring i retten stemmer ikke fuldstændig overens med politirapporten, men retten konkluderer, at det, "uanset forskelle i detaljerne i den forklaring, sagsøgeren har afgivet til politiet og i retten, hvilket ikke kan udelukkes at skyldes sproglige forhold og kulturelle forskelle", er godtgjort, at hun har været udsat for uønsket seksuel adfærd.

19 I vores skema over sager, der ikke er anlagt på baggrund af seksuel chikane, men hvor chikane nævnes eller spiller en rolle i sagen (jf. bilag 6), finder vi en anden sag, der ligeledes ankes fra Sø- og Handelsretten (25.10.1979) til Højesteret (16.02.1981). Denne sag angår (u)berettiget bortvisning på grund af alkohol og usømmelig adfærd over for kollega, hvilket her refererer til sjofle historier og berøringer. Der gives ikke medhold i påstanden om berettiget bortvisning, idet der ikke var givet advarsel inden bortvisning.

Hun tilkendes en godtgørelse på 25.000 DKK (Retten i Holstebro, 01.08.2001).[20] I en tredje sag gives der medhold i påstanden om seksuel chikane ved byretten, og det stadfæstes senere i Østre Landsret. Her omtales det i sagsøgerens forklaring, at hendes pakistanske ægtefælle venter på opholdstilladelse og ikke har arbejde: "For at de kunne være sikre på, at han kunne få lov at blive i Danmark var hun presset til at tjene mest muligt for at opfylde forsørgelseskravet" (Glostrup Byret, 16.12.1999; ØLD, 27.09.2000). Hermed bliver medborgerskabsstatussen et element til at forstå, hvorfor den chikanerede er særligt påvirket af frygten for at miste sit arbejde og derfor føler sig presset til at blive på arbejdspladsen, idet argumentet tages op som en del af begrundelsen for godtgørelsen på 30.000 DKK.

I en enkelt sag ved de civile domstole bliver en mand chikaneret (ØLD, 15.05.2003): En 15-årig salgsassistent anklager sin mandlige leder, der er butikschef, for seksuel chikane, efter at han har været udsat for jævnlige berøringer, bl.a. i skridtet, samt kram og kindkys. Efter et besøg på et diskotek for homoseksuelle overnatter sagsøgeren hos sagsøgte, og de sover i samme seng. Sagsøgeren oplever psykiske konsekvenser af forløbet, bl.a. i form af søvn- og spiseproblemer. Divergerende vidneforklaringer bliver afgørende for, at påstanden om seksuel chikane ikke tages til følge, da "det ikke med den fornødne sikkerhed [er] godtgjort, at [sagsøgte] gennem ansættelsesforløbet mere eller mindre systematisk har udsat [sagsøgeren] for uønskede seksuelt betonede tilnærmelser," som det hedder i den første afgørelse fra Tårnby Byret (12.06.2002).

I en af de øvrige sager er den chikanerede en lesbisk kvinde, der arbejder inden for renovation eller gaderenhold. Hun anklager sin leder for seksuel chikane gennem gentagne samtaler af seksuel karakter, bl.a. med spørgsmål om hvordan kvinder får orgasme, eller om det er svært at være lesbisk (19.08.1994). Sagsøgeren føler sig truet på sin stilling, bliver isoleret på arbejdspladsen og har meget sygefravær på grund af de psykologiske konsekvenser af forløbet. Der gives ikke medhold i påstanden om seksuel chikane hverken ved byret eller landsret, hvilket bl.a. begrundes i manglende afvisning fra sagsøgers side og den bramfrie tone på den mandsdominerede arbejdsplads, som sagsøgeren har virket til at være indforstået med.

---

20 Sagsøgeren i dommen fra Holsted Byret (09.07.1993), der ankes til Vestre Landsret (20.02.1995), er ligeledes født og opvokset i Thailand.

Krænkerne

I samtlige analyserede sager inden for de civile domstole og Ligebehandlingsnævnet, hvor kønnet er oplyst, er krænkerne mænd. I Tvistighedsnævnet er der en enkelt sag om en kvindelig frisørmester, der anklages for at have chikaneret en elev, bl.a. via daglig snak om sex og opfordring til at købe sexlegetøj. Eleven får ikke medhold i sagen, der blev afgjort med dissens (19.06.2012).

Chikanørens stilling i forhold til den chikanerede er et af de aspekter, der er blevet analyseret i den eksisterende litteratur på feltet (jf. kapitel 4). Vores analyse viser, at 82 pct. af chikanørerne i de sager, der er endt ved de civilretlige domstole, er overordnede (leder eller arbejdsgiver), mens 14 pct. er kollegaer. De resterende er to sager vedrørende eksterne (et bud og en kunde) samt en enkelt sag, hvor chikanøren er en underordnet, der chikanerer en kvindelig souschef i butikken, hvor de arbejder, og to andre kollegaer (Retten i Aalborg, 15.05.2009). I sagsfremstillingen argumenteres der eksplicit for, at han ikke har respekteret hende som overordnet. I Tvistighedsnævnet er chikanørerne enten personer med ledelsesansvar, dvs. chefer eller ejere, eller ejeres ægtefæller, mens det i 70 pct. af tilfældene i sagerne ved Ligebehandlingsnævnet er personer med ledelsesbeføjelser.

I enkelte sager i vores materiale er det den samme person, der flere gange anklages for at have udøvet seksuel chikane. Det gælder i to sager ved Københavns Byret i 1990'erne, hvor en direktør for en tøjbutik under forretningsrejser udsætter to unge kvindelige ansatte for seksuel chikane (Københavns Byret, 12.06.1990; Københavns Byret, 15.09.1994). I en anden sag er den sagsøgte tidligere straffet for seksuelle overgreb (ØLD, 15.09.1995). En sag fra Vestre Landsret omhandler en tandlæge, der tidligere er anklaget for seksuel chikane i en sag, der blev forligt af HK (VLD, 22.04.2009), og i en sag, der starter i Tvistighedsnævnet og ender i Vestre Landsret, anklages en massør, der tidligere har haft en sexchikanesag om ophævelse af uddannelsesaftaler med elever (VLD, 28.01.2015). Sager med flere kvindelige sagsøgere afspejler samme problematik, nemlig at den samme chikanør udøver seksuel chikane flere gange over for forskellige personer. Det bekræftes ligeledes i vores interviews, at der ofte ikke er tale om enkeltstående forløb: "Erfaringen siger, at er det først foregået én gang, så sker det flere gange" (interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016) (jf. kapitel 7). Det gælder også, selvom eksempelvis en arbejdsgiver tidligere

er blevet dømt for seksuel chikane: "Dem, der gør det her, de vil gøre det igen, hvis de får anledning til det" (interview med faglig chef Pernille Meden, Serviceforbundet, 04.07.2016).

Spørgsmålet om, hvem der chikanerer, og hvad der karakteriserer krænkerne, bliver også taget op i andre interviews. Nogle af vores interviewpersoner karakteriserer dem som svage mænd. Derudover betegnes den typiske chikanør som en, der har svært ved at respektere andres grænser, og som udnytter sin egen position i magtforholdet (se tekstboks 14).

Typer af seksuel chikane: fysisk, verbal og non-verbal

I langt de fleste sager går påstanden på en kombination af verbal og fysisk chikane. I vores sagsmateriale finder vi ikke et entydigt mønster i forhold til ændringer over tid, når det kommer til karakteren eller grovheden af de sager, der lægges frem. I vores interviews er der til gengæld overvejelser omkring, hvordan sagerne har udviklet sig, ikke mindst med tanke på den digitale udvikling og betydningen af sms'er, mails og chats:

> De sager, vi opfangede før i tiden, var mere de fysiske sager. Der var der ikke ret mange, der kom og sagde noget om det verbale. Der var det mere fysisk. Nu er det lige som om, at sproget har forandret sig, kulturen har forandret sig. Så nu hører vi også meget mere om verbal seksuel chikane. Vi får nu også sager med sms-chikane, og vi får sager, hvor man får e-mails i løbet af dagen. Det kan være vildt krænkende. Vi har nogle medlemmer, som har fortalt, at bare det, at du ikke ved, hvornår sms'en tikker ind, og at du kan risikere, at der tikker en ind, når du er derhjemme, er slemt. Og hvordan fortæller du din ægtefælle derhjemme, at det her sker? Hvordan fortæller du din ægtefælle, at du faktisk har sagt fra, at du ikke vil have det? Hele den intimidering både i privatlivet og i arbejdslivet er forfærdelig. På den måde har det skiftet karakter og er blevet meget voldsommere, selvom det bare er verbalt. Det krænker dybt (interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016).

I de civilretlige sager kan vi siden 1980'erne identificere i alt syv sager, hvor chikanen udelukkende har været verbal. I fem af sagerne gives der ikke medhold i påstanden om seksuel chikane (ØLD, 19.08.1994; ØLD, 20.12.2002; ØLD, 02.12.2003; ØLD, 28.06.2007; ØLD, 08.04.2011), hvilket vil sige, at afslagsprocenten for de verba-

le sager er over 70 pct. og dermed langt højere end gennemsnittet for sagerne samlet set. En anden sag får medhold, og der gives en godtgørelse på 8.000 DKK (Retten i Mariager, 25.04.1996). Den sidste sag omhandler to elever, hvoraf den ene også får en godtgørelse på 8.000 DKK, mens den anden ikke får medhold i sagen (VLD, 20.11.1995; jf. analysen af dissens i kapitel 9). Selvom der er få sager at basere analysen på, er der en lille tendens til, at de tidlige sager om verbal seksuel chikane er mere omdiskuterede, hvorimod der fra 2000'erne og fremefter mere konsekvent dømmes til fordel for frifindelse for påstanden om seksuel chikane.

Samlet viser udviklingen over tid, at der var mange sager i det civilretlige system i starten af forløbet, mens det stilner af fra slutningen af 1990'erne og frem. Tvistighedsnævnet har også få sager, selvom unge forventeligt er mere udsatte for seksuel chikane. Ligebehandlingsnævnet kan stort set ikke behandle nogen sager og er som sådan i praksis handlingslammet på området. Det generelle billede af, hvem der typisk udsættes for seksuel chikane og af hvem, er karakteriseret ved en tydelig kønsfordeling med kvinder som sagsøgere og mænd som sagsøgte.

Tekstboks 14. Krænkerne

Man skulle tro, at [chikanørerne] er syge i hovedet. Men det er de jo ikke. ... Det er jo fuldstændig den samme mandstype, som overhovedet ikke forstår signalerne. Og selvom han forstår dem, er han ligeglad. Han er ikke syg, fordi han fungerer inden for systemet, han har et arbejde og måske også en familie, som han opfører sig godt over for og så videre, men han har så bare sat sig i hovedet, at den her kvinde skal erobres, koste hvad det vil. Fordi de har sådan et særligt ego, et særligt svagt ego, som føler sig meget nemt krænket ved afvisning, og derfor så fortsætter de igen og igen. Om ikke andet fordi de så til sidst håber, at de får fat, men for at straffe vedkommende. Der er virkelig et ligestillingsperspektiv i, at denne mand synes, han har ret til at antaste seksuelt, og hvis han ikke får et ja, har han ret til at straffe den kvinde, der siger nej til hans uimodståelige, troede han, ego. Og det er efterhånden udelukkende et ligestillingsproblem, at der er et køn i vores samfund, som i nogle sammenhænge synes, at de har ret til at overskride grænser hos det andet køn, uanset hvad omkostningerne er for den anden.

(Interview med psykolog Libby Tata Arcel, 28.06.016)

Det er jo, skal vi sige, bøddel-offerproblematikken, som vi taler om inden for psykologien. Altså det er jo sådan en person, der er grænsesøgende, og ... der er også en magtrelation, typisk er det jo meget ofte chef-ansat, så der udspiller sig også en magtrelation der i det forhold. ..., og der er indimellem det mønster i det, at mennesker, når de først oplever, at de kan overskride grænser, så bliver de ved og går yderligere ud af tangenten hos offeret og kan ikke sætte en stopper for det. ... Det er jo en person, der ikke evner at stoppe, selvom han får signaler om, at det ikke er i orden. Og det er jo sådan et gidseltagerforhold, hvor man belønner lidt og straffer lidt og prøver måske at antyde, at du vil få visse fordele af at føje mig i det her magtspil i din ansættelse. Det er virkelig et magtspil. Det er i den forstand ikke et seksuelt spil som sådan. Det er jo ikke sex, de går efter, det er mere et magtspil.

(Interview med chefpsykolog Anders Korsgaard Christensen, Leder af Krisepsykologisk Klinik ved Rigshospitalet, 08.07.2016)

Afgørelseskriterier i sager ved civilretter og nævn

9

De foregående kapitler har set på, hvem der chikaneres, og hvem der chikanerer. I dette kapitel vil vi dykke dybere ned i, hvilke kriterier sagerne afgøres på. Med andre ord handler det om at analysere de begrundelser, der gives i domsafsigelserne, og de tolkninger af de forskellige situationer og forklaringer, der ligger bag, når instanserne argumenterer for at give medhold i en sag eller ej. Vi beskæftiger os med de væsentligste afgørelseskriterier, nemlig beviser, forklaringer, forventninger til såvel den sagsøgte som sagsøgeren samt omgangstone.[21] Vi giver konkrete eksempler fra afgørelserne og bruger udpluk fra interviews til at forstå og fortolke betydningen af begrundelserne.

21 Til forskel fra sager i Erhvervssygdomsudvalget (jf. kapitel 11) er personlige forhold ikke et afgørende kriterium for afgørelserne i de sager, vi har analyseret ved de civile domstole og Tvistighedsnævnet. Det betyder dog ikke, at personlige forhold ikke spiller en rolle. De bliver til tider berørt i parternes gennemgang af sagerne og i de vidneforklaringer, der fremkommer undervejs, hvor tidligere kæresteforhold eksempelvis kan blive inddraget. Ifølge vores interviewpersoner finder dommerne det dog som oftest irrelevant.

Ord mod ord: de afgørende beviser og forklaringernes troværdighed

Sager om seksuel chikane er ofte påstand mod påstand eller ord mod ord. Det, der er sket, har som regel fundet sted uden vidner, og det er ligeledes begrænset, hvilke beviser der er på det. I enkelte sager kan der fremvises sms'er eller fotografier, men det hører til sjældenhederne. I manglen på beviser bliver vidneforklaringer ofte altafgørende. Det gælder, hvad enten der er førstehåndsvidner til det passerede, hvilket er undtagelsen frem for reglen, eller vidner optræder andenhånds, hvis sagsøgeren har fortalt om sine oplevelser til andre, fx en kollega, en sagsbehandler i fagforeningen eller en psykolog. I de tilfælde bruges vidneforklaringer til at styrke eller svække sagsøgerens egen forklaring og dennes troværdighed. Hvis der ikke findes vidner, beror vurderingen af troværdighed udelukkende på sagsøgers forklaring, som sammenlignes med sagsøgtes forklaring. Den pågældende instans vurderer således, om forklaringen er tilstrækkeligt detaljeret og sammenhængende, om den er uændret og stemmer overens med tidligere forklaringer, og om den er overbevisende uden at være præget af overdrivelse. Det giver rum for fortolkninger:

> Det er meget lettere, når der er beviser. Det er også svært at give et stemningsbillede til en dommer. Det er virkelig svært. De kan godt forholde sig til fysiske, faktiske beviser, der ligger på bordet, men en vidneforklaring hvor man siger, at man følte sig dybt krænket over, at der blev talt sådan til en, og at der blev sagt sådan til en, det kan nogle dommere godt have svært ved at håndtere. "Det var jo bare noget, de sagde. Det er jo ikke alle, der mener det, de siger". Det er oftest det, man har et indtryk af, når man sidder der (interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016).

I Ligebehandlingsnævnet er der ikke mulighed for at føre vidner, og derfor falder de fleste af sagerne pga. manglende beviser. I en typisk sag ved Ligebehandlingsnævnet, der ikke kan behandles, begrundes afgørelsen på denne måde:

> Parterne har givet modstridende oplysninger om, hvorvidt klager er blevet udsat for sexchikane hos indklagede. Ligebehandlingsnævnet finder herefter, at sagen kun kan afgøres efter en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der

> ikke kan finde sted for nævnet. Det kan alene ske ved domstolene. Nævnet kan derfor ikke behandle klagen, hvorefter den afvises (LBN, 03.05.2013).

I den eneste sag, der er blevet godkendt ved nævnet, bliver telefonbeskeder anvendt som bevis (LBN, 10.11.2008).

I flere af sagerne kommenteres der ikke blot på indholdet af forklaringerne (om de var sammenhængende, troværdige og detaljerede) men også på, hvordan de er blevet afgivet. Det vurderes således i flere tilfælde, at sagsøgeren er "synligt berørt", og det øger implicit troværdigheden. I en sag fra 2001 lægges der i byretten vægt på sagsøgerens "sammenhængende og detaljerede forklaring", og at hun "under dele af sin forklaring [har] været synligt berørt af at skulle fortælle om, hvad hun havde været udsat for", samt at hun har haft brug for psykologbistand (Københavns Byret, 10.05.2001). Der gives medhold i sagen ved byretten, men den ankes og omstødes ved landsretten (ØLD, 20.12.2002). Tilsvarende argumenteres der i en sag fra Byretten i Korsør, at:

> Sagsøger fremstod under sin forklaring synligt berørt af at skulle fortælle om episoderne vedrørende seksuel chikane. Hendes forklaring fremstod som særdeles troværdig og præcis. Forklaringen støttes af vidnets mors forklaring, hvem hun har betroet sig til, samt indirekte af de enslydende forklaringer om hendes fars reaktion efter ansættelsesforholdets ophør (Byretten i Korsør, 03.10.2000).

Sagsøger får medhold i sagen, og den ankes ikke. Vidneforklaringer fra de nærmeste, som den chikanerede har fortalt om episoderne til, inddrages også i afgørelsen af en sag ved Glostrup Byret:

> Retten har ... lagt afgørende vægt på [sagsøgerens] forklaring. Forklaringen har været sammenhængende og troværdig, og [sagsøgeren] har under den del af sin forklaring været synligt berørt af at skulle fortælle om, hvad hun havde været udsat for. Rigtigheden af hendes forklaring støttes af hendes ægtefælles ... forklaring om, hvad hun fortalte ham om [sagsøgtes] opførsel (Glostrup Byret, 16.12.1999).

Sagen ankes og stadfæstes ved Østre Landsret (27.09.2000).

Sagsøgerens tilstand og måde at afgive forklaring på indgår så-

ledes i begrundelserne for afgørelserne, og det sker i særdeleshed på byretsniveau. I mangel på konkrete beviser ender forklaringer og vidneforklaringer, som nævnt, ofte som den væsentligste måde at føre beviser på:

> Det er ubestridt, at sagsøgeren har bevisbyrden for, at hun har været udsat for krænkelser og tilnærmelser, som hun har opfattet som seksuelt krænkende for hende. Det kan ikke anses udelukket, at sagsøgeren løfter denne bevisbyrde alene ved sin egen forklaring, hvis den i øvrigt forekommer troværdig. Det er rettens opfattelse, at sagsøgeren har afgivet en vel på den ene side stærkt følelsespræget og til dels usammenhængende forklaring, men på en anden side også en forklaring der har været detaljeret, og som giver indtryk af at være sandfærdig. Retten har ikke kunnet finde noget motiv til, at sagsøgeren skulle afgive en bevidst usandfærdig forklaring og har heller ikke fundet, at forklaringen på andet grundlag generelt forekommer utroværdig. Det er således rettens opfattelse, at sagsøgerens forklaring har en sådan vægt, at den i de tilfælde, hvor forklaringen alene står imod sagsøgtes forklaring, som udgangspunkt må lægges til grund. Retten har tillagt det en vis vægt, at [sagsøgtes] forklaring på adskillige punkter har ændret sig under sagen (Aarhus Byret, 10.02.1999).

I eksemplet her er det afgørende for sagsøgerens troværdighed, at hendes forklaring fremstår som detaljeret, samtidig med at retten i sagsforløbet ikke har kunnet finde motiver til, at sagsøgeren ville lyve. Sagen ankes dog til landsretten, som omstøder den, netop på den baggrund at appellantens (den tidligere sagsøgtes) forklaring virker detaljeret, troværdig og sammenhængende (24.03.2000).

I en sag fra Østre Landsret er indstævnte for påvirket til at kunne deltage i retten og afgive forklaring (ØLD, 08.06.2006). Såvel læge som psykolog fraråder, at hun deltager, idet retssagen lægger et for stort pres på hende. Det får en negativ indvirkning på hendes sag, der afgøres til fordel for appellanten, der var anklaget for seksuel chikane. I resuméet af dommen lyder det således, at appellanten "blev frifundet med den begrundelse, at det ikke – bl.a. fordi [indstævnte] ikke gav forklaring for landsretten – fandtes bevist, at han seksuelt havde krænket" hende. I den forstand kan det siges, at hun er for psykisk berørt, modsat de ovenfor beskrevne tilfælde hvor det at

være berørt ved afgivelse af forklaring taler til fordel for en øget grad af troværdighed. Omvendt fortæller advokat Tine Benedikte Skyum (interview, DA, 12.12.2016), at det også kan have en betydning for sagernes udfald, hvorvidt virksomhederne møder op i Tvistighedsnævnet, fordi det bliver elevens forklaring, der lægges til grund, hvis virksomhederne udebliver, dvs. virksomhederne bliver oftere dømt, hvis de ikke møder op (eksempelvis fordi de er gået konkurs).

Samtidig kan vidneforklaringer være uforudsigelige, fordi det er vanskeligt at vide præcist, hvordan forløbet udspiller sig i retssalen, ikke mindst pga. emnets tabuiserede karakter og den skam, der kan være forbundet hermed:

> De fleste af de sager, jeg har haft, er afgjort på bevisførelsen og partsforklaringerne og eventuelt vidner. Der er ingen tvivl om, at når jeg kigger tilbage på dem, jeg har haft ved domstolene ..., så ligger arbejdet i, hvordan forklaringerne falder. Det er den helt store udfordring i de sager, og det er det, der gør, at de er svære at føre som advokat, fordi du skal være forberedt på mange forskellige scenarier i forhold til det hændelsesforløb, du har fået stykket sammen af enten partsvidner eller andre, der har været involveret. Når man så møder op på dagen, så kommer der måske lige pludselig en forklaring, der er lidt anderledes, nogle nuanceforskelle, og der kommer måske også en forklaring fra den forurettede eller fra et vidne eller noget andet, som man ikke har kunnet se et billede af tidligere, og det går begge veje. Der er forklaringer, hvor man får serveret nogle udsagn, hvor man tænker "det her, det kan man aldrig nogensinde vinde", og når man så kommer ned i retten, og den pågældende forurettede sidder der og er blevet sandhedsformanet, så er det måske alligevel ikke så slemt. Det gælder også omvendt. Jeg siger ikke det her, fordi vi tror, at det altid er lønmodtageren, der siger noget forkert, men det kan gå begge veje (interview med procesdirektør og advokat Lars Alexander Borke, Dansk Erhverv, 20.09.2016).

Fra tid til anden indgår det også i vurderingen af troværdighed, om kollegaer har identificeret en ændring i sagsøgerens adfærd, der stemmer overens med de tidsmæssige pejlemærker i den afgivne forklaring. Kollegaers beskrivelser af ændret adfærd hos den chikanerede bruges således som en måde at sandsynliggøre, at den seksuelle chikane har fundet sted (Retten i Faaborg, 08.02.2005), mens

manglende observation af ændret adfærd har den modsatte effekt i retssagerne (HD, 17.08.1999; ØLD, 28.06.2007).[22]

På samme måde kan forklaringer fra psykologer være væsentlige i forhold til at identificere effekter af adfærden, der er overensstemmende med de forklaringer, sagsøgeren har givet. I en række sager anvendes psykologer således som ekspertvidner. Det sker ofte for at støtte op om sagsøgerens forklaring og derved styrke indtrykket af vedkommendes troværdighed eller til at bekræfte en reaktion og således sandsynliggøre, at der har fundet seksuel chikane sted qua den psykiske belastning, den chikanerede har udvist via psykologsamtaler. I knap 16 pct. af de sager, vi har analyseret fra de civilretlige domstole, indgår psykologernes forklaring som en del af begrundelsen for afgørelsen. Støtte fra en forklaring fra en psykolog kan dog ikke stå alene, hvis der er flere modstridende forklaringer eksempelvis fra kollegaer.

Indtil 2001 lå bevisbyrden hos sagsøgeren, men som beskrevet i kapitel 5 blev reglerne ændret med virkning pr. 1. juli 2001, således at delt bevisbyrde blev gældende for sager om seksuel chikane. Peter Breum mener ikke, at den ændrede bevisbyrderegel stillede de chikanerede meget bedre, fordi det kan være svært at skabe sandsynlighed for, at der har fundet seksuel chikane sted, eksempelvis når der ikke forefindes konkrete beviser, og der ikke har været nogen vidner (interview med advokat Peter Breum, 22.06.2016). I praksis førte ændringen da heller ikke til en stigning i antallet af sager, hvor sagsøger fik medhold i påstanden om seksuel chikane. Tværtimod faldt ændringen sammen med det efterfølgende fald i sagsantallet i 2000'erne og en stigning i afslagsprocenten, som dokumenteret ovenfor (jf. kapitel 8).

Som sagt er det afgørende, hvorvidt sagsøgers eller sagsøgtes forklaring støttes af vidneforklaringer. Retten tolker dog også på, hvilke årsager der kan være til, om sagsøger har fortalt det til andre:

---

22 Kuhlmann Pedersen argumenterer i forhold til vurderingen af ændret adfærd hos den chikanerede som en del af gældende retspraksis, at "[d]et er et dilemma, at nogle af afgørelserne lægger vægt på, om kvinden har ændret adfærd på arbejdspladsen. På den ene side skal man beskytte arbejdsgiveren/kollegaen mod grundløse beskyldninger, men på den anden side skal kvinden effektivt beskyttes mod krænkelser. Det kan jo ikke udelukkes, at kvinden bryder sammen derhjemme og ikke lader sig mærke med noget på arbejdspladsen" (2011: 39).

> Vi finder, at [sagsøgers] forklaring virker troværdig, ligesom den i nogen grad underbygges af nogle af de øvrige ansattes forklaringer. ... Ved bevisførelsen tillægger vi det ikke nogen afgørende betydning, at [sagsøger] først på tydelig måde underrettede ledelsen, efter hun var blevet opsagt. Hun har selv i den forbindelse angivet, at hun var flov og havde svært ved at tale herom med andre (VLD, 17.12.2003).

Stort set omvendt forholder det sig i en sag fra Brøndbyerne Byret:

> Ved bedømmelsen af disse to modstående forklaringer er der en række ting, retten har lagt vægt på ved de afgivne partsforklaringer samt i afgivne vidneforklaringer. Det umiddelbare indtryk af såvel sagsøgers som sagsøgtes partsforklaringer er, at begge parter virker troværdige, men det følger af sagens natur, at begge forklaringer ikke kan være sande. Ved vurderingen af sagsøgers forklaring finder retten en række punkter, der er væsentlige til belysning af troværdigheden af denne forklaring. Et umiddelbart indtryk er, at det virker overordentlig problematisk, at sagsøger først meget lang tid efter ansættelsen fremfører, at hun i den meget korte ansættelse har været udsat for seksuel chikane. Dette skal navnlig ses i lyset af, at hun allerede umiddelbart efter ophøret af sin ansættelse hos sagsøgte havde kontakt til sin fagforening vedrørende spørgsmålet om betaling af løn i opsigelsesperioden, men ikke på dette tidspunkt tog op, at hun skulle have været udsat for seksuel chikane. Det indgår også med betydelig vægt i rettens overvejelser og vurdering af sagsøgers forklaring, at hun under sine forklaringer anførte, at hun klart og utvetydigt under hele sin ansættelse har sagt fra over for de konstante seksuelle bemærkninger. Det virker derfor endnu mere mærkeligt, at hun ikke allerede, da hun kort efter sin ansættelse kontakter HK, tager problemet om seksuel chikane op på dette tidspunkt (Brøndbyerne Byret, 19.11.2002).

Nedenfor vender vi tilbage til spørgsmålet om, hvorvidt det (kan) forventes af sagsøgerne, at de fortæller om den seksuelle chikane til andre, og hvornår dette bør ske i henhold til de afgørelser, der træffes ved domstole, udvalg og nævn. Her er det opsummerende blot værd at bemærke, at instanserne, i mangel på håndfaste beviser og førstehåndsvidner, grundet sagernes natur, vurderer parternes

troværdighed i deres forklaringer bl.a. med henvisning til graden af detaljer og overensstemmelsen med andre vidneforklaringer.

Afvisning og god tro: spændingsfeltet mellem det sagte og det usagte

Det subjektive kriterium i sager om seksuel chikane handler om, hvorvidt den chikanerede oplever handlingerne som krænkende. Det springende punkt er, om adfærden opfattes som uønsket. Det spørgsmål, der umiddelbart rejser sig i forlængelse heraf, er, hvorvidt chikanøren er bevidst om, at handlingerne er uønskede og anses for krænkende. I nogle tilfælde opfattes handlingerne i retssagerne som så åbenlyst grænseoverskridende, at domstolen finder, at chikanøren burde have vidst, at de var uønskede og krænkende, uden at den chikanerede nødvendigvis har givet eksplicit udtryk for det. I andre tilfælde er det afgørende, hvorvidt den chikanerede har gjort tydeligt opmærksom på, at vedkommende finder adfærden krænkende og dermed klart har afvist chikanøren. Grænsen mellem, hvornår chikanøren *burde have vidst*, at der var tale om seksuel chikane og ikke gensidig flirt, og hvornår det vurderes at være nødvendigt med en *klar afvisning*, er interessant, og den diskuteres direkte og indirekte i en lang række af de analyserede sager (se tekstboks 15). I nogle sager kompliceres den skelnen yderligere af, at der kan være vidneforklaringer fra kollegaer, der har været udsat for en tilsvarende behandling men ikke har opfattet det som krænkende.

En sag fra 1993 omhandler to elever på henholdsvis 17 og 19 år, der er ansat i en mindre butik. Den 65-årige arbejdsgiver er fremkommet med sjofle vittigheder og seksuelle kommentarer, herunder spørgsmål til elevernes private seksuelle forhold, fx om den ene sagsøger har prøvet forskellige samlejestillinger med kæresten, og om hun kan lide at slikke. Eleverne deltager i den frie omgangsform, og den ene sagsøger er fx med til at give arbejdsgiveren en uro med figurer af det mandlige kønsorgan. Sagen vurderes forskelligt af byret og landsret, og det er en af de få sager fra de civile domstole, hvor der er dissens mellem dommerne i afgørelsen. Påstanden om seksuel chikane får ikke medhold ved Retten i Esbjerg (01.06.1993) med den begrundelse, at sagsøgte ikke forstod, at udtalelserne var uønskede, og at sagsøger ikke har omtalt det påståede problem for andre. Ved landsretten vil den ene dommer give medhold i begge sagsøgeres påstande, den anden kun den ene, og den tredje dommer vil ikke give nogen af de to sagsøgere medhold (VLD, 20.11.1995):

> Henset til karakteren og hyppigheden af indstævntes omtale af seksuelle emner. ... må det antages at have påhvilet indstævnte at sikre sig, at pigerne var indforstået med hans omtale af disse emner. ... Indstævnte burde [som arbejdsgiver] have haft forståelse for den mulighed, at pigerne – navnlig i kraft af disses alder og ansættelsessituation – ville være mindre tilbøjelige til udtrykkeligt at sige fra over for indstævnte (Dommer 1).

Dommer 2 anerkender, at sagsøgerne har været generede af adfærden men argumenterer:

> Efter de afgivne vidneforklaringer om tonen og omgangsformen på arbejdspladsen, herunder at pigerne i et vist omfang må antages også selv at have fortalt vittigheder ..., finder jeg det efter det foreliggende betænkeligt at statuere, at indstævnte burde have indset, at denne adfærd virkede krænkende på pigerne (Dommer 2).

Denne begrundelse fører til, at dommer 2 afviser, at der har fundet en overtrædelse af ligebehandlingsloven sted i den ene sagsøgers tilfælde. Anderledes forholder det sig dog for den anden sagsøger på grund af karakteren af sagsøgtes kommentarer:

> [Forespørgslerne] har haft et stærkt seksuelt tilsnit og har været af meget personlig karakter, og jeg finder efter det oplyste – trods tonen på arbejdspladsen – at forespørgslerne går ud over, hvad der er rimeligt og acceptabelt i forholdet mellem en arbejdsgiver og en ung pige, der er ansat hos pågældende som elev (Dommer 2).

På grund af indholdet og sagsøgerens reaktion konkluderes det, at "selvom hun kun i et vist omfang har sagt fra over for forespørgslerne – [burde indstævnte] have indset, at forespørgslerne var uvelkomne og uønskede og har virket krænkende." Denne sagsøger tilkendes således en godtgørelse på 8.000 DKK i henhold til ligebehandlingsloven.

Dommer 3 argumenterer kortfattet, at sagsøgeren har følt sig krænket, men hun har ikke sagt tydeligt fra: "efter det foreliggende, herunder om omgangsformen på arbejdspladsen, findes det ikke godtgjort, at indstævnte burde have indset, at hans adfærd krænkede hende."

Dommernes begrundelser afspejler problemerne med klart at fastsætte en grænse for, hvornår chikanøren burde have vidst, at vedkommendes adfærd var uønsket, samt hvilken adfærd der generelt kan opfattes som acceptabel på en arbejdsplads, uanset om der er blevet sagt klart fra eller ej. Der er her tale om tre dommere, der har fået forelagt den samme sag og hørt de samme forklaringer, og alligevel har de forskellige vurderinger. Det er her især væsentligt at bemærke, at ansvaret også placeres forskelligt: Hvor dommer 1 mener, at det er arbejdsgiveren, der i dette tilfælde skal sikre sig, at de ansatte ikke finder adfærden uønsket, mener dommer 3 det modsatte, nemlig at det er den person, der føler sig krænket, der eksplicit skal gøre opmærksom på det. Ligeledes ligger der i dommer 1's vurdering en anerkendelse af, at det kan være vanskeligt at sige fra, særligt i tilfælde hvor den chikanerede er en yngre person.

Generelt ser vi, at alder og aldersforskel spiller en væsentlig rolle for begrundelserne for afgørelserne. En stor aldersforskel ses som særligt graverende i forhold til udnyttelsen af magtforholdet, men det påvirker også de forventninger, der er til, om chikanøren burde have forstået, at adfærden var uønsket. Således henvises der ofte til den chikaneredes alder og aldersforskellen mellem chikanør og chikaneret i begrundelserne for afgørelserne eksempelvis i situationer, hvor det vurderes, at den chikanerede kan have haft svært ved at sige fra, sådan som det også er tilfældet i ovenstående dom fra Vestre Landsret (20.11.1995).

Den klare, eksplicitte afvisning er væsentlig, fordi domstolene kan forholde sig til det i afgørelserne som en form for bevis på, at chikanøren var klar over, at adfærden var uønsket, da den chikanerede havde givet udtryk herfor på den ene eller anden måde. Handlingerne kan med andre ord ikke have været foretaget i god tro, hvis chikanøren er blevet gjort opmærksom på, at de opfattedes som krænkende. De sager, der refereres til ovenfor, illustrerer til gengæld, hvordan det tolkes i afgørelserne, når der ikke siges klart fra. Det er ikke altid et entydigt billede, og der er ikke en fast standard for, hvornår en adfærd kan betegnes som så graverende, at chikanøren *burde have vist*, at det var uønsket, uanset den chikaneredes reaktion. Karakteren af adfærden og dens længde samt magtforholdet mellem eksempelvis en under- og overordnet (særligt med arbejdsgiveransvar) er væsentlige elementer i forhold til at fastsætte en implicit standard for, hvornår noget er åbenlyst uacceptabelt og krænkende i en sådan grad, at det ikke giver mening at anføre, at det skete i god tro. Det gælder eksempelvis for

Tekstboks 15. Det sagte og det usagte

En mandlig brugsuddeler udviste "en adfærd af seksuel præget karakter, dels ved befølinger ..., og dels ved henvendelser" over for fem forskellige ekspedienter, der var ansat i butikken. Sagsøgte berørte bl.a. bryster, baller og skridt, knappede bh'er op, talte om pornofilm og kommenterede sagsøgernes udseende. Dette stod på over længere tid. Nogle af sagsøgerne sagde fra verbalt og andre med kropssprog, men fælles for dem var, at retten vurderede, at handlingerne havde fundet sted "mod deres vilje, hvilket sagsøgte burde have indset." Sagsøgerne havde efterfølgende behov for "at undergive sig behandling for psykiske lidelser." Der gives medhold i sagen, og alle sagsøgere tilkendes godtgørelse, nogle som følge af rettens dom, andre med henvisning til et tidligere indgået forlig.

(Odense Byret, 08.12.1992, vores understregning)

Den daglige leder af en butik talte om seksuelle emner med en elev og tog hende på bryster og lår. Han gav udtryk for, at han ville have samleje med hende og væltede hende ned på gulvet. Sagsøgeren afviste ham. Retten fandt, at omfanget af den uønskede adfærd var sådan, "at sagsøger med rette har kunnet føle sig væsentligt generet og at sagsøgte 1 burde have indset dette. Sagsøgte 1's indsigelser om at sagsøger selv har lagt op til en fri tone findes ikke at kunne tillægges betydning, allerede fordi sagsøgte 1 som daglig leder har haft ansvaret for at en tilbørlig omgangsform blev opretholdt." Retten bruger således omfang og længde af chikanen samt over-/underordnelsesforholdet som kriterier for afgørelsen, og sagsøger får medhold og en godtgørelse på 25.000 DKK.

(Retten i Holbæk, 04.02.1993, vores understregning)

En mandlig chef ved et rengøringsfirma er fremkommet "med adskillige verbale ytringer om seksuelle emner overfor en kvindelig rengøringsmedarbejder." Ifølge hendes forklaring var ytringerne "særdeles generende og belastende." Chefen har ikke været opmærksom på det, og medarbejderen har ikke sagt klart fra. Sagen konkluderes således: "Under disse omstændigheder og efter oplysningerne om omgangstonen på arbejdspladsen fandtes det ikke godtgjort, at [indstævnte] burde have indset, at hans adfærd krænkede [appellanten]." Appellanten taber sagen, og afgørelsen fra byretten omstødes, således at chefen frifindes.

(ØLD, 20.12.2002, vores understregning)

En kvindelig medarbejder i en slagterafdeling fik seksuelle kommentarer fra sin arbejdsgiver om sin krop og sine bryster, bl.a. at de var små og derfor måske ikke ville komme til at hænge. Sagsøgeren sagde fra én gang, hvor arbejdsgiveren havde taget hånden op under hendes bluse. En anden gang kommenterede arbejdsgiveren, at "den er så lang", og hun replicerede: "Så må du passe på, at du ikke træder på den." Arbejdsgiveren kan ikke genkende det meste af forløbet og refererer til arbejdspladsens "fri jargon og omgangstone." Retten giver ikke medhold i sagen og lægger bl.a. til grund for afgørelsen, at der hersker en sådan tone og konkluderer: "I vurderingen af, om sagsøgte indså – eller burde have indset – at hans adfærd var uønsket, finder retten, at det skal tillægges vægt, at sagsøger ikke modsatte sig denne adfærd på en klar og utvetydig måde ... Sagsøger har bidraget til, og fulgt op på, den anvendte tone .... [Retten finder at] sagsøgte var i god tro om, at hans udtalelser og tone ikke var krænkende for sagsøger."

(Retten i Hillerød, 07.06.2007, vores understregning)

en byretsdom (Holstebro, 01.08.2001), hvor den chikanerede var udsat for gentagen seksuel chikane i form af berøring af bryst og skridt og forsøg på tvunget oralsex. Den chikanerede afviste ikke adfærden eksplicit men vandt alligevel sagen, fordi chikanøren burde have indset, at det var krænkende.

I to sager er der dog optræk til at vende logikken om, således at det ikke forventes, at den chikanerede eksplicit siger fra, men derimod at den udfarende sikrer sig, at vedkommendes adfærd accepteres. Den ene sag handler om, hvorvidt to personer har haft et frivilligt seksuelt forhold (der resulterede i abort), eller der har fundet seksuel chikane sted. Byretten argumenterer, at:

> Sagsøgeren fremkom – også efter sin egen forklaring – i de fleste tilfælde ikke i nævneværdigt omfang med klare verbale eller fysiske tegn på afvisning af A's tilnærmelser og udtalelser, men desuagtet findes A – der var sagsøgerens overordnede – ikke at have haft føje til at tro, at hun sanktionerede hans adfærd (Aarhus Byret, 10.02.1999).

Her understreges det igen, at magtforholdet spiller en væsentlig rolle. Sagsøger får bl.a. på denne baggrund medhold i byretten, men afgørelsen omstødes i landsretten (VLD, 24.03.2000). Den anden sag refererer til et forløb, hvor en leder har udøvet seksuel chikane af både fysisk (berøringer) og verbal karakter (bl.a. bemærkninger om sex). Retten finder, at der har fundet seksuel chikane sted, uanset at der er opstået et fortrolighedsforhold mellem de to parter, og at sagsøgeren kun i begrænset omfang har sagt fra. Chikanøren har udøvet seksuel chikane ved "uden udtrykkelig accept fra sagsøgerens side detaljeret at have beskrevet incest, voldtægt og gruppevoldtægt, som han angiveligt selv skulle have været udsat for" (ØLD, 30.05.2007; Odense Byret, 06.07.2006). Sagsøgeren bliver tilkendt en godtgørelse på 60.000 DKK. I denne sag vurderes det således, at det pålægges den overordnede eksplicit at sikre sig accept fra den underordnede og ikke omvendt, sådan som det sker i de sager, hvor ansvaret for at sige fra først og fremmest lægges på den chikanerede.

Som det fremgår af vores interviews (se tekstboks 16), så kan det være meget svært at sige fra, men vores analyse af afgørelserne i sagerne viser som nævnt også, at en manglende afvisning ikke nødvendigvis fører til, at sagsøger ikke får medhold i sin påstand. Selv om der er få eksempler herpå, så findes der sager og forløb, der vurderes til at være så grove, at karakteren af chikanen annullerer

Tekstboks 16. At sige fra

[Chikanører] udvælger deres ofre med omhu, og det er nok de kvinder, som har svært ved at sætte grænser, tror jeg. .... Der er helt klart noget med det der med at sige fra og sige nej, selvom det ikke er nogen undskyldning overhovedet, det vil jeg godt lige understrege, men de har en personlighedsprofil mange af dem, hvor de nok er nogle lidt sårbare piger, som har svært ved at sige fra og sige nej. Og det fornemmer chikanøren jo med det samme eller ret hurtigt: "Her kan jeg komme til, her kan jeg komme videre."

(Interview med chefpsykolog Anders Korsgaard Christensen, Leder af Krisepsykologisk Klinik, Rigshospitalet, 08.07.2016)

Jeg synes ikke, det er særlig vigtigt, at man har sagt fra. Det lægges der heller ikke nødvendigvis særlig meget vægt på, fordi det er den krænkedes opfattelse af situationen, der er den afgørende. Og mange gange er man jo ikke i en situation, hvor man kan sige fra. Man ved ikke, hvad man skal gøre af sig selv. Hvis du nu var en stærk person, så ville du kunne sige: "Hold din kæft" eller "hold grabberne væk" eller et eller andet. Jeg tror, du ville sige fra. Men det gør de jo ikke.

(Interview med faglig chef Pernille Meden, Serviceforbundet, 04.07.2016)

Det er vigtigt, at man siger fra, hvis der er noget, man ikke kan acceptere, og man ikke kan acceptere tonen. Jeg synes, at sagen stiller sig forskelligt afhængigt af, om den person, der føler sig krænket og rejser en sag, har forsøgt at sige fra og gøre opmærksom på det eller ikke har sagt noget som helst, og så to år efter man er stoppet eksempelvis i en uddannelse, så kommer man tilbage og rejser et krav. ... Det indgår jo i definitionen, at det er noget, der er uønsket, og så må man jo også gøre opmærksom på det, hvis man føler sig udsat for noget, man ikke ønsker at blive sat udsat for.

(Interview med advokat Tine Benedikte Skyum, DA, 12.12.2016)

Jeg er selvfølgelig godt klar over, at man kan befinde sig i ansættelsesretligt situation, hvor man måske er bange for at sige fra. Det er jeg fuldstændig enig i. Det stiller endnu større krav til de arbejdsgivere og de ledere, der har med elever og praktikanter og for den sags skyld unge helt generelt at gøre. Men man er nødt til at vurdere helheden. Man kan ikke bare tage det isoleret ud og sige: "Den her handling i sig selv er grov eller krænkende", hvis det viser sig, at der har været et forløb inden, hvor den pågældende har været medvirkende til at danne det her måske lidt lumre billede af, hvad der foregår på virksomheden. ... Og det er jo også der, hvor jeg siger, at hvis man har været med i starten, så har man i hvert fald en endnu større forpligtigelse til på et eller andet tidspunkt at sige fra. Det synes jeg også, er det billede, retspraksis tegner, at hvis man har været med selv og villig til at indgå den form for dialog, der kunne være af ... ikke normal karakter parterne imellem, men måske er mere intim, af personlig karakter, og man lader det udvikle sig til at ende med noget, man føler sig krænket over, så stiller det jo i hvert fald et stort krav til, at den pågældende, der er udsat for chikanen, på et eller andet tidspunkt i forløbet har meddelt: "Prøv at høre her, jeg synes, det har været rigtig sjovt, og jeg kan også godt se, vi har haft det skægt sammen osv., men jeg synes, du overtræder min grænse nu, og jeg er ikke interesseret i et forhold, jeg er ikke interesseret i, at du sender mig billeder eller alt muligt andet." Hvis det har været sagt, og det kan bevises, ... at man har sagt fra, så er jeg helt enig i, at så skal man selvfølgelig også dømmes for sexchikane, men hvis ikke man har gjort det, så …

(Interview med procesdirektør og advokat Lars Alexander Borke, Dansk Erhverv, 20.09.2016)

forventningen om, at den chikanerede skal sige klart fra og gøre opmærksom på, at handlingerne er uønskede.

Forventninger og normaliserede reaktionsmønstre og adfærd

Ligesom der i afgørelserne opsættes rammer for, hvad der forventes af chikanøren (i forhold til hvad vedkommende burde kunne regne ud omkring, hvordan hans handlinger modtages), så er der også helt særlige rammer for, hvilken adfærd der forventes af den chikanerede, for at vedkommende opfattes som troværdig. Bestemte reaktionsmønster normaliseres, så de er genkendelige, og vi kan identificere dem som sådan, en reaktion på seksuel chikane er eller burde være. I afgørelserne optræder der således overvejelser over, hvordan de implicerede har ageret og reageret i forløbet som en del af retsinstansernes kvalificerede forsøg på at vurdere fx troværdighed. Som beskrevet ovenfor er det ofte ord, der står mod ord i sagerne, og derfor bliver en vurdering af reaktionsmønstre en central del af at vurdere troværdighed i forklaringerne, da der ikke nødvendigvis er konkrete beviser eller direkte vidner at forholde sig til. Disse vurderinger bygger implicit på forventninger til, hvordan en person, der er udsat for seksuel chikane, typisk reagerer. Vi argumenterer derfor for, at en dybdegående analyse kan afdække, hvilke forestillinger om forventet adfærd der ligger til grund for instansernes vurderinger. Disse forestillinger bidrager til at skabe og normalisere et bestemt reaktionsmønster især hos de chikanerede, der ikke nødvendigvis stemmer overens med det, eksperter på området forklarer om deres erfaringer med ofre for chikane. Sidstnævnte søger vi at belyse via vores interviewmateriale.

Som beskrevet og analyseret ovenfor lægger retten ofte vægt på, om den chikanerede har sagt klart og tydeligt fra. Der ligger således en forventning til, at det er muligt og naturligt at sige fra over for krænkende eller grænseoverskridende adfærd. Dette diskuteres dog i afgørelserne i forhold til alder (hvorvidt unge elever eksempelvis er i stand til at sige fra) og i forhold til magtpositioner (sagsøgerne kan være påvirkede af frygt for at miste deres job fx). I sagerne refereres der ligeledes til, hvornår den pågældende har givet udtryk for, at adfærden var uønsket. Der er ikke nogen fast standard for, hvornår vedkommende burde have sagt fra. Det nævnes eksempelvis, at sagen om seksuel chikane først blev rejst halvandet til to år efter det passerede (ØLD, 31.10.2001; Retten i Aalborg, 05.02.2013) eller otte måneder efter fratrædelse (VLD, 06.05.1997; Retten i Sønderborg 21.02.1996), mens det i andre sager beskrives (positivt), at den chikanerede sagde fra over for chikanøren eller fortalte leder, arbejdsgi-

ver eller fagforening om det umiddelbart efter hændelserne (Retten i Slagelse, 12.11.2003), én måned efter (VLD, 28.01.2015) eller "senest omkring 2 måneder efter sin ansættelse" (VLD, 28.06.2010). At sige fra eller fortælle det til andre op til to måneder efter vurderes således som en passende reaktionstid, selvom det dog ikke er et entydigt billede, da det i en sag fra Østre Landsret, der ikke giver medhold, lægges til grund, at sagsøgeren "først flere uger efter, at de angivne seksuelle krænkelserne skulle have fundet sted ..., rettede henvendelse til [arbejdsgiver] derom" (ØLD, 08.06.2006).

Tidsperspektivet er også relevant i en lang række sager, hvor det vurderes, at der ikke er udvist rettighedsfortabende passivitet: "Spørgsmålet om passivitet adresseres både i forhold til at vurdere, om seksuel chikane har fundet sted, og i forhold til at afgøre, hvorvidt arbejdsgiveren på grund af arbejdstagerens passivitet har fået en berettiget forventning om, at sagen ikke vil blive forfulgt" (interview med advokat Byrial Bjørst, Teknisk Landsforbund, 30.06.2016). Hvad angår sidstnævnte, er der tale om en juridisk vurdering af, hvorvidt sagsøger og fagforening har reageret inden for en acceptabel tidshorisont i forbindelse med, at der fremsættes krav, eller om man har ladet (for) lang tid passere. I den ene sag i Ligebehandlingsnævnet, hvor klageren ikke får medhold, falder klagen bl.a. på passivitet, da der går fire år mellem hændelsen og afskedigelse med efterfølgende klage angående seksuel chikane (LBN, 21.10.2003). På tilsvarende vis er passivitet også et afgørelseskriterium i Tvistighedsnævnet, bl.a. i en sag, hvor der ikke gives medhold, fordi kravet om godtgørelse rejses for sent (TVN, 11.01.2013).

Troværdigheden i forklaringerne vurderes som nævnt også i forhold til, hvorvidt sagsøgeren har fortalt det til andre inden for en forventelig tidsperiode (ØLD, 02.12.2003; Brøndbyerne Byret, 19.11.2002). Ligeledes lyder begrundelsen for manglende medhold i førnævnte byretsdom fra Sønderborg, at opsigelsesgrunden blev angivet som dårlige nerver, og at anklagen om seksuel chikane først blev gjort sagsøgte bekendt otte måneder efter (Retten i Sønderborg, 21.02.1996).

De forventninger til normaliseret adfærd, som domstolene forsøger at vurdere sagerne ud fra, relaterer sig således til formodningen om, at den chikanerede er i stand til at sige fra og/eller fortælle om episoderne til andre og gøre dette inden for en subjektivt vurderet passende tidsramme. Adskillige af vores interviewpersoner peger dog på, at det ikke er så ligetil at forvente et specifikt reaktionsmønster, i særdeleshed ikke når det kommer til at sige fra. Argumentet er, at det er svært at afgøre, også set i tilbageblik, hvornår man skulle have sagt fra, eftersom der ofte er tale om eskalerede forløb (se tekstboks 17; jf.

Tekstboks 17. Eskalerede forløb

Når man får den første sms, hvor der er en, der skriver: "Jeg synes du er sød". Er det så der, at det er en krænkelse? Det er jo også en kompliment. Næste gang er det en berøring på skulderen. Er det så der? Man har svært ved at sige, hvornår det er. På et tidspunkt kommer man til at blive viklet ind i, at den pågældende måske har sagt, at man er sød meget længe, så man tager det som komplimenter, og så bliver det måske lidt nærmere og nærmere og nærmere, og så er det spørgsmålet, hvornår det er, man siger fra.

(Interview med advokat Christina Skjold, FOA, 17.11.2016)

Man ved aldrig rigtig, hvornår det afgørende ord blev sagt. Det starter mange gange med et venskabeligt forhold, og lige pludselig så overskrides grænsen en lille smule. Vi kender alle sammen til det med, at grænsen bliver overskredet lige en anelse, og det tænker vi over på vejen hjem, og så tænker vi: "Nå ja, det er småting, det lader vi passere". Og så går der et lille stykke tid, og så bliver den overskredet én gang til, måske lidt mere, og når vi er grundigt voksne, så kan vi godt finde ud af at sige: "Nu stopper du" eller et eller andet, men de helt unge kan ikke rigtigt finde ud af det, og de kan ikke rigtigt finde ud af, hvornår den afgørende grænse blev overskredet. Og det gør, at de unge ofte bliver i det krænkende miljø i alt for lang tid. Når de kigger tilbage, så frygter de, at de selv har haft skyld i det på en eller anden måde. Måske har de smilet for sødt, måske har de haft for pænt tøj på. Det har været svært for dem at sige fra, og de siger, at de har sagt fra på et sent tidspunkt, eller måske turde de overhovedet ikke sige fra.

(Interview med juridisk konsulent Ilse Werrenrath, 3F, 28.06.2016)

Mønsteret for chikanøren er oftest, at det starter i det små. Det starter der, hvor du ikke rigtig ved, at det her foregår, og så bliver det bare mere og mere. Og til sidst så er du så langt ude som person, at du ikke anede, hvornår du skulle have sagt fra. "Var det dengang, han kom og lagde hånden på skulderen og sagde: 'Det er fint arbejde, det her'. Var det der, jeg skulle have sagt fra? Eller var det der, hvor det ikke var på skulderen længere, men nede langs ryggen? Var det der, jeg skulle have sagt fra? Eller var det fordi, jeg havde det her tøj på, eller var det fordi, jeg begyndte at tage makeup på?", eller hvornår var det lige, man skulle have sagt fra?

(Interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016)

[Dommene lægger] enormt meget vægt på, om du har sagt fra. Og det står ikke nogen steder i ligebehandlingsloven eller i forarbejderne, men det er jo en del af den retspraksis, der er omkring voldtægt, at du skal aktivt have sagt nej tak eller sagt stop eller sagt fra. ... Og så har man ligesom taget det samtykke, eller det at sige fra, med ind i sexchikanesagerne. Jeg vil sige, at det er da helt i orden, at man bare siger stop eller går væk fra arbejdsgiveren, eller fortæller det til en kollega, at man synes, det er ubehageligt eller trækker sig tilbage. Jeg mener ikke, at man skal kræve, at de her unge piger, som jo er 18-19 år gamle, at de skal stille sig midt ud på arbejdspladsen og lave en kæmpe scene og sige stop. Altså det er simpelthen for stort et krav. De mænd, der gør det, de ved jo godt, at de overskrider grænsen. De ved jo godt, at den opførsel ... er forkert. Det er jo ikke gråzoner. Tit. ... Så det der med, at man skal sige fra, det, synes jeg, er meget besynderligt, at det bliver et kriterium for de her sager, før dommeren går ind og siger: "Okay, så er grænsen overskredet."

(Interview med faglig juridisk konsulent Mina Bernardini, HK, 21.06.2016)

kapitel 7). Forventningen om, at det ville være logisk eller naturligt at fortælle om oplevelserne til kollegaer, fagforening eller de nærmeste, tager på tilsvarende vis ikke højde for, i hvor høj grad seksuel chikane er et tabu. At være udsat for seksuel chikane forbindes med både skyld og skam, hvilket gør det vanskeligt for den chikanerede at betro sig til andre om episoderne. Disse overvejelser relaterer sig ligeledes til ovenstående diskussion om troværdighed i forklaringerne i de tilfælde, hvor vurderingen af troværdighed relateres til forventninger fra domstolenes og nævnenes side om normaliserede reaktionsmønstre, som de chikanerede ikke nødvendigvis lever op til.

I denne forbindelse er det værd at bemærke, at der ikke tillægges den, der anklages for chikane, de samme forventninger om normaliseret adfærd. Ovenfor diskuterede vi, hvorledes domstolene forholder sig til, hvorvidt den sagsøgte burde have vidst, at adfærden var krænkende. Vi finder ikke i lignende grad henvisninger i sagerne til, om de sagsøgte eksempelvis er synligt berørte over at være (uretmæssigt) anklaget for seksuel chikane eller på anden måde reagerer forventeligt i selve retssalen.

Den frie og friske omgangstone som undskyldning?

I en lang række sager spiller en fri eller familiær omgangstone og omgangsform på arbejdspladsen en rolle som afgørelseskriterium. Det gælder for knap en tredjedel af sagerne i såvel de civilretlige domme som afgørelser ved Tvistighedsnævnet. De sager, hvor omgangstone er et afgørelseskriterium, er fordelt over hele tidsperioden og på forskellige brancher. Det er ikke kun noget, der særligt knytter sig til mandsdominerede kontra blandede eller kvindedominerede arbejdspladser.

Omgangstonen bliver ofte italesat eksempelvis i sager, hvor vidneforklaringer har dokumenteret en fri omgangstone, og retten i sin afgørelse pointerer, at den krænkende adfærd ikke er acceptabel på trods af den fremherskende omgangstone på arbejdspladsen (VLD, 20.11.1995; Retten i Aalborg, 15.05.2009): "Retten finder, at denne handlemåde går ud over, hvad en elev må finde sig i fra en arbejdsgiverrepræsentant, også uanset at der på arbejdspladsen har været en fri og åben omgangstone" (Retten i Hillerød, 09.11.1995). "Handlemåde" refererer her til, at sagsøgeren er blevet berørt på brystet, og at hendes overordnede har fulgt efter hende ind på hendes bopæl og på toilettet. Tekstboks 18 viser eksempler fra nogle af de sager, hvor sagsøgere har fået medhold i, at der er foregået seksuel chikane bl.a. på baggrund af verbale ytringer med seksuelt indhold.

I andre tilfælde bliver henvisningen til den frie omgangstone på

Tekstboks 18. Eksempler på verbal chikane

10.05.1994: "Det er dejligt med kvindelige former" (da sagsøger går forbi)
06.06.1994: "Hvornår var det så, at vi skulle bolle?" (sagsøger bliver ringet op privat)
14.06.1994: "Kom lige med mig ud på arkivet, så skal jeg lige ordne dig"
24.02.1995: "Skal vi ikke en tur i skoven?"
09.11.1995: "Jeg vil slikke dine stive brystvorter og køre den af mellem dem" (sagsøger bliver skubbet ned på sengen)
01.02.1996: "Jeg betaler dig jo for det" (efter sagsøger afviser berøringer)
25.04.1996: "Det kan du få en slatten piller i nakken på"

arbejdspladsen en undskyldning for, at adfærden ikke kan betragtes som seksuel chikane. Det gælder eksempelvis i en sag fra et bageri: Sagsøgte er anklaget for at have lavet en stor penis i linsedej og spurgt, om han skulle bage den til sagsøgeren. Han har ligeledes taget på hende. Retten konkluderer, at: "Begge disse forhold findes uacceptable, men begivenhederne må ses i lyset af tonen på stedet". Sagsøger får medhold ved byretten (med 5.000 DKK i godtgørelse) men ikke ved landsretten (ØLD, 31.10.01; Københavns Byret, 18.05.2000). I en anden sag betragter retten det som bevist, at sagsøgte har sagt: "Har du fået for meget pik i nat?" til sagsøgeren. Det betragtes dog som en enkeltstående udtalelse (muligvis fordi sagsøgeren mødte "uoplagt" på arbejde), der nok er "grov" men ikke seksuel chikane (ØLD, 31.10.2001).[23]

Et andet afgørende punkt i forhold til omgangstonen er, hvorvidt sagsøgeren selv har deltaget i den dominerende tone, eller om vedkommende har sagt fra over for den. I en sag fra et slagteri får sagsøger ikke medhold, fordi det vurderes, at sagsøgte var i god tro om ikke-krænkende adfærd, eftersom sagsøger ikke har modsat sig "på en klar og utvetydig måde". Der hersker en fri, direkte og til tider grov tone på arbejdspladsen:

> Sagsøger har bidraget til, og fulgt op på, den anvendte tone. ... Henset til sagsøgers manglende tilkendegivelse af hendes

23 Sagen blev rejst i forhold til både den mandlige kollega, der anklages for at have udøvet chikanen, og arbejdsgiveren. Begge frifindes, bl.a. fordi kravet mod den sagsøgte kollega først blev rejst "1 ½ år efter episoden og arbejdsforholdets ophør" og dermed findes "at være bortfaldet ved passivitet." Samtidig understreges det i dommen, at sagsøgeren ikke har sagt fra eller fortalt det til andre, samt at vedkommende har de fleste andre vidner imod sig (ØLD, 31.10.2001).

Tekstboks 19. Sag fra Tvistighedsnævnet om omgangstone

I en sag fra Tvistighedsnævnet er en mandlig frisørmester anklaget for at have spyttet en elev på ryggen og have udøvet såvel verbal som non-verbal seksuel chikane i form af megen tale om sex, sjofle vittigheder, at have brugt udtryk som "fars lille suttetøs" og "fars lille lebbepige" samt at have vist pornografiske billeder af mænd på computeren næsten dagligt og sat eleven til at åbne en postpakke med en stor dildo. Eleven har ikke sagt noget til adfærden eller tonen. Hun har efterfølgende søgt psykologhjælp, haft mareridt og tabt sig. Under behandlingen af sagen i nævnet benægter frisørmesteren forløbet og forklarer, at eleven selv har deltaget og bl.a. blottet sine bryster. Andre ansatte bekræfter den "friske" omgangstone men opfatter den ikke som seksuelt betonet, og de understreger ligeledes, at eleven selv har deltaget heri. Eleven får ikke medhold i sagen, der blev afgjort i Tvistighedsnævnet med dissens. Begrundelsen går på, at eleven selv har bidraget til den friske tone, og at hun ikke har betroet sig til nogen på trods af hendes ellers åbne karakter. Nævnet finder, at frisørmesteren har brugt ordet "suttetøs", men at det ikke alene kan karakteriseres som en krænkelse. Mindretallet argumenterer, at arbejdsmiljøet er belastet af seksuelle undertoner (TVN, 21.11.2006). På baggrund af denne sag konkluderes det, at meget tyder på, at Tvistighedsnævnet tolererer en temmelig fri tone (Andersen et al., 2016). I vores analyse af sager fra Tvistighedsnævnet finder vi i alt fire sager, hvor omgangstone indgår som et afgørelseskriterium. Heraf gives der medhold i én sag (02.07.2014(2)), mens der ikke gives medhold i de tre andre sager (30.12.1993; 06.03.2001; 21.11.2006).

> modvilje sammenholdt med hendes egen deltagelse, finder retten, at sagsøgte var i god tro om, at hans udtalelser og tone ikke var krænkende for sagsøger (Retten i Hillerød, 07.06.2007).

Noget tilsvarende gør sig gældende for den nyeste sag, vi har med i vores materiale. På arbejdspladsen herskede der:

> en meget fri og kammeratlig tone, som af og til kunne være grovkornet og "under bæltestedet". ... Alle i afdelingen, også sagsøger, "deltog", om end de ansatte deltog i varierende omfang. ... [Episoderne] må ses som [lederens], måske fejlagtige, forsøg på at "passe ind" i afdelingens jargon og tone, der generelt ikke afveg herfra (Roskilde Byret, 07.11.2007).

Lederen havde allerede fået en advarsel af virksomheden på grund af upassende (ikke krænkende) lederadfærd, og sagsøgeren fik ikke medhold ved byretten (Roskilde Byret, 07.11.2016). Det er værd at bemærke, at lederens adfærd sanktioneres på arbejdspladsen (på grund af hans stilling), men effekten af adfærden (at sagsøger føl-

te sig seksuelt chikaneret) anerkendes ikke i forhold til en eventuel godtgørelse i retten.

I nogle sager karakteriseres arbejdspladsen som mandsdomineret i relation til betragtningerne om omgangstonen:

> Der er tale om en arbejdsplads med mandlig dominans og med et meget bramfrit sprog og et frisprog også vedrørende seksuelle emner. Under hensyn hertil samt til sagsøgers manglende afstandtagen fra samtalernes indhold findes [lederen] med rimelighed at kunne have haft den opfattelse, at sagsøger var indforstået med, at der blev talt til hende på den pågældende måde (Københavns Byret, 22.10.1993).

Det vil sige, at der ifølge byretten ikke er tale om seksuel chikane, og igen understreges det, at sagsøgeren ikke tilstrækkeligt tydeligt har tilkendegivet modvilje. Dermed bliver det afgørende, at vedkommende ikke selv har sagt fra over for den herskende tone. Sagsøger får ikke medhold, hverken ved byret eller landsret (ØLD, 19.08.1994; Københavns Byret, 22.10.1993).

I de ovenstående sager ligger ansvaret altså i høj grad på den, der oplever omgangstonen som chikanerende. Der er igen en forventning om, at vedkommende selv siger fra, og det indgår som en del af begrundelsen i de sager, der falder med reference til omgangstonen. Omvendt ser vi i en række andre sager, at det skrives udtrykkeligt, at arbejdsgiveren eller lederen har ansvar for at sikre en acceptabel omgangstone som en del af den herskende virksomhedskultur. Det er eksempelvis tilfældet i en af de tidlige sager, hvor der implicit lægges op til, at der findes et universelt kriterium for, hvilken omgangstone der er acceptabel, frem for idéen (som set i sagerne ovenfor) om, at dette kan gradbøjes alt efter den dominerende kultur på arbejdspladsen:

> [Sagsøgtes] indsigelser om at sagsøger selv har lagt op til en fri tone findes ikke at kunne tillægges betydning, allerede fordi [sagsøgte] som daglig leder har haft ansvaret for at en tilbørlig omgangsform blev opretholdt (Retten i Holbæk, 04.02.1993).

Samme logik omfatter i visse sager en henvisning til ligebehandlingslovens § 4, der går på arbejdsgiverens ansvar for at behandle mænd og kvinder lige "for så vidt angår arbejdsvilkår". I en byrets-

dom fra 1994 lyder det, at loven er overtrådt, fordi der ikke er "iværksat nogen form for foranstaltninger til at sikre et arbejdsklima uden uønsket adfærd af seksuel karakter", efter at arbejdsgiveren er blevet gjort opmærksom på problemet (Retten i Hillerød, 11.02.1994). Landsretten giver også sagsøger medhold men finder, at nærmeste leder er ansvarlig, fordi hun efter den chikaneredes anden henvendelse til hende ikke har foretaget yderligere foranstaltninger over for chikanøren end at orientere sin leder (ØLD, 15.09.1995). I en sag fra 2002 er spørgsmålet til yderligere diskussion, idet byretsdommen omstødes i landsretten. Byretten finder, at der på arbejdspladsen er:

> en fri omgangstone, der rummede mulighed for blandt andet vovede vittigheder. Efter det foreliggende har [arbejdsgiver] ikke foretaget tiltag til at sikre en for alle medarbejdere uanset køn ikke-krænkende omgangstone på arbejdspladsen (Københavns Byret, 10.05.2001).

Det konkluderes, at arbejdsgiveren ikke har levet op til ligebehandlingslovens bestemmelser om at "sikre en ligebehandling af medarbejdere uanset køn" (Københavns Byret, 10.05.2001). Østre Landsret omstøder som nævnt sagen bl.a. med den begrundelse, at omgangstonen gør, at det ikke kan lægges til grund, at indstævnte "burde have indset", at adfærden var krænkende (ØLD, 20.12.2002).

Spørgsmålet om omgangstone som afgørelseskriterium handler i høj grad om, hvorvidt der kan sættes minimumsstandarder for, hvordan eksempelvis sprogbrugen på en arbejdsplads skal være. Det kan i visse tilfælde handle om en balancegang mellem at respektere den gældende omgangsform og -tone samtidig med at udvise respekt for de personlige grænser hos eksempelvis nyansatte, der ikke nødvendigvis accepterer den fremherskende tone. Som citaterne i tekstboks 20 afspejler, argumenterer flere af vores interviewpersoner for, at omgangstonen er til kontinuerlig forhandling og skal tilpasse sig hele den gruppe af medarbejdere, der udgør en given arbejdsplads. Det er således ikke den enkelte, der skal lære at indordne sig, men derimod fællesskabet der skal respektere den enkeltes grænser.

Omgangstonen er en del af de arbejdspladsbetingelser, som vi refererede til i kapitel 4. Tonen på arbejdspladsen spiller en stor rolle som afgørelseskriterium i dommene, og når den er så omdiskuteret, skyldes det sandsynligvis, at man på arbejdspladsen ikke har forholdt sig eksplicit til, hvilke normer der er gældende på det pågæl-

Tekstboks 20. Omgangstone

Hvis man siger, at enhver lille bemærkning, der kan have en eller anden form for seksuel undertone, måske på et banalt plan, skal sanktioneres og kriminaliseres, så skaber man en arbejdsplads, som er umulig at have med at gøre. Og der har man sagt, at der må være en eller anden form for undergrænse. ... For mig at se er det ikke rigtigt, fordi hele princippet i ligebehandlingsloven er jo, at alle skal have lige adgang til arbejdsmarkedet. Hvis en omgangsform er med til at holde nogle væk fra arbejdspladsen, så har man ikke levet op til ligebehandlingslovens principper om, at alle skal have lige adgang til arbejdspladsen. ... Hvis en på arbejdspladsen ikke kan lide den her omgangsform, så må man stoppe den. Så må arbejdsgiveren skride ind og sige: "Så må vi finde en anden måde at være på."

(Interview med advokat Peter Breum, 22.06.2016)

Der kan være store kulturelle forskelle fra arbejdsplads til arbejdsplads, men selv på arbejdspladser med en løssluppen tone skal man selvfølgelig … respektere det, hvis nogen føler tonen krænkende eller generende. Så må man tage dialogen om det og få formuleret en politik, hvor alle synes, det er rart at være. Nogle steder kan det være comme il faut at have en kalender hængende på væggen med letpåklædte damer, og andre steder er det ikke. Og det kan også godt være, at det er okay ét sted, og så kommer der en nyansat, som synes, at det er lidt for lummert, og så må man tage dialogen igen. Så det er ikke sådan, at man kan have en politik på området, som bare er eviggyldig. Man må med jævne mellemrum tage den op til dialog og sige: "Hvordan skal vores psykiske arbejdsmiljø se ud? Hvor går grænserne, og hvordan skal vi kommunikere disse?", så man hele tiden holder dialogen kørende. Men man skal også være opmærksom på, at særligt nyansatte og måske i særdeleshed også unge kan have vanskeligt ved at gå ind og kommunikere, at der er nogle grænser, som er overskredet. De synes simpelthen, at det kan være vanskeligt at fortælle, hvad de som nyansat eller ung synes om nogle forhold på arbejdspladsen.

(Interview med chefkonsulent Jan Lorentzen, DI, 22.08.2016)

Traditionelt i de ældre sager, så er der blevet lagt vægt på [omgangstonen], altså at der var en vis skurvognstone i branchen, som folk måtte finde sig i. Men i stigende grad har domstolene anerkendt, at der er nogle rettigheder som følge af EU-lovgivningen, som er blevet implementeret i dansk ret. Der er grænser for, hvad den enkelte skal finde sig i i arbejdslivet, og det kan man ikke længere feje væk med at sige, at "sådan er jargonen i skurvognen", eller "sådan er lugten i bageriet". Så der er nogle grænser for eksempel en skurvogn med ni mænd, og så er der én kvinde, som er ansat på området, som skal sidde og se på nøgenbilleder af kvinder i alle mulige positurer af forskellig art inde i den skurvogn. Det skal hun ikke! Der må man sige, selv om et flertal ønsker at kigge på de billeder og have væggene plastret til med dem, så har hun altså en ret til at slippe for det.

(Interview med juridisk konsulent Ilse Werrenrath, 3F, 28.06.2016)

Jeg tror stadigvæk, man kan finde arbejdspladser i Danmark, hvor der er en kultur, som kan være med til, at der opstår sådan nogle sager. Og det er selvfølgelig rigtig skidt, hvis der findes arbejdsgivere, der ikke forstår at håndtere det her, men det er måske dem under vores radar. Det er måske enkeltmandsvirksomheder, mindre små virksomheder, hvor den daglige leder, chef eller ejerne fuldstændig sætter dagsordenen, og hvor der så kan opstå en kultur og en accept af: "Jamen, sådan taler vi bare til hinanden", og "sådan gør vi bare", og "hoho, hvor er det sjovt".

(Interview med procesdirektør og advokat Lars Alexander Borke, Dansk Erhverv, 20.09.2016)

dende sted, og hvorvidt alle ansatte føler sig inkluderede heri. Der skabes med andre ord et, for nogle, fjendtligt miljø, hvor spillereglerne er usagte og muligvis grænseoverskridende. Vores analyse af sagerne viser også, at der er forventninger til, hvordan de implicerede i denne type forløb burde reagere. En bestemt adfærd bliver normaliseret, og der er kønsperspektiver i disse forventninger, eftersom der forventes en bestemt adfærd af de (kvindelige) chikanerede og de (mandlige) chikanører. Den standard, som de retlige instanser måler adfærd og reaktioner op imod, relaterer sig således til normer for troværdighed, forventet adfærd og reaktionsmønstre samt til den balance, der findes mellem det sagte og det usagte, når sagerne afgøres.

Vi har endnu ikke forholdt os til dommernes betydning for sagernes udfald. Eftersom afgørelserne ikke kun bygger på lovgrundlaget som en neutral ramme men også udspringer af fortolkninger af loven, gældende retspraksis og vurderinger og indtryk fra selve retssalene og de implicerede parters forklaringer, så er det ikke uvæsentligt at tage i betragtning, hvilken rolle dommerne har, som dem der tilskriver seksuel chikane betydning via deres afgørelser. Vi kan for det første afkræfte en tese om, at dommernes køn skulle spille en stor rolle for deres vurderinger. Cirka en tredjedel af de dommere, der har dømt de civilretlige sager, er kvinder, men det har ingen indflydelse på udfaldet, hvilket også til dels bekræftes af vores interviews. Dog mener eksempelvis advokat Peter Breum, at det kan være en fordel at have en mandlig dommer, fordi han ikke har meget til overs for den type mænd, der begår seksuel chikane, hvorimod en kvindelig dommer måske snarere ville "sætte sig i offerets sted og sige: 'Jeg ville nok have gjort noget andet. Jeg ville have sagt fra. Jeg ville have givet ham et par på hovedet. Jeg ville have skrevet en mail til chefen'" (interview med advokat Peter Breum, 22.06.2016). Selve domstolens kontekst kan også have en betydning for sagerne, særligt når vi ser på forskellen mellem at føre sager ved byretten kontra landsretten:

> Der kan være forskel på, om man møder nede i en byret, hvor der sidder en byretsdommer, som måske er en anelse mere uformel, end når man kommer i landsretten med kapper, tre landsdommere og et noget mere formelt system, hvor man måske føler sig en lille bitte smule mere klædt af og siger: "Nej, jeg ønsker ikke at tegne det helt store skønmaleri, for hvad nu hvis det ikke holder?" (interview med

procesdirektør og advokat Lars Alexander Borke, Dansk Erhverv, 20.09.2016).

Forløbet omkring retssagerne påvirker ligeledes de implicerede parter og deres forklaringer, eksempelvis med tanke på hvem der er til stede i retssalen, som beskrevet i kapitel 7.

Godtgørelser i sager ved civilretter og nævn

10

Ligebehandlingsloven (§ 7) giver mulighed for at tilkende ofre for seksuel chikane en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren selv har udøvet chikanen eller har kendt til, at en medarbejder på arbejdspladsen har gjort det. Til forskel fra erstatning er godtgørelser uafhængige af, om den krænkede har lidt et økonomisk tab. Godtgørelser er væsentlige for de krænkede, fordi de dermed får retssystemets anerkendelse af de psykologiske, familiemæssige og økonomiske følger af at have været udsat for overgreb. Godtgørelser kan også anskues som straf for, at arbejdsgiveren har misligholdt ansættelsesforholdet og ikke har sikret, at der ikke foregår ulovlig kønsdiskrimination. Samtidig kan godtgørelsesniveauet have præventiv betydning.

I dette kapitel analyserer vi udviklingen i godtgørelser i afgørelserne fra civilretterne samt kombinationen af godtgørelser i medfør af ligebehandlingsloven og tortgodtgørelser efter erstatningsansvarsloven, der gives, hvis en kollega har krænket. Spørgsmålet er, hvilke begrundelser, der gives i afgørelserne. Derefter ser vi på diskussionen om niveauet for godtgørelserne med afsæt i vores interviews med arbejdsgivere og fagforeninger og i de politiske debatter.

Kapitlet beskæftiger sig ikke med godtgørelser i forhold til funktionærloven, der kan gives til funktionærer ved uberettiget afskedi-

gelse.[24] Godtgørelse og erstatning i arbejdsskadessager følger andre principper og behandles i kapitel 11. Godtgørelser ved forlig registreres ikke, men niveauet ligger ifølge de oplysninger, vi har, ofte højere end afgørelser ved civilretter og nævn, bl.a. fordi det som regel er grovere sager, der forliges.

Godtgørelsesniveau: ligebehandlingsloven

Som vi så i kapitel 8, så steg afslagsprocenten i civilretssagerne i slutningen af 1990'erne og begyndelsen af 2000'erne. Spørgsmålet er så, hvordan udviklingen i godtgørelser har været i sager med medhold. Vi ser først på praksis omkring godtgørelser i medfør af ligebehandlingsloven fra slutningen af 1980'erne til i dag. Det fremgår af tabel 6.

24 I det omfang, vi har information om det, fremgår det af bilag 1.

Tabel 6. Godtgørelser i forhold til ligebehandlingsloven i civilretlige sager (1988-2016)[a]

År	Godtgørelse (DKK)
ØLD 08.09.1989	40.000
København 12.06.1990	15.000
SHD 06.09.1991	100.000
Unavngivet byret 25.03.1992	15.000/8.000
SHD 05.08.1992	25.000*
Holbæk 04.02.1993	25.000*
VLD 05.04.1993	25.000
VLD 16.04.1993	25.000/12.000
Frederikssund 10.04.1994	30.000
Køge 06.06.1994	25.000
København 15.09.1994	25.000
VLD 20.02.1995	25.000
Brøndbyerne 30.06.1995	8.000
ØLD 15.09.1995	25.000
VLD 20.11.1995	8.000
VLD 01.02.1996	25.000*
Mariager 25.04.1996	8.000
København 28.11.1996	40.000/40.000*
Hillerød 17.04.1998	10.000
Kolding 24.11.1998	10.000
ØLD 01.07.1999	15.000
VLD 30.03.2000	20.000/15.000/10.000
ØLD 27.09.2000	30.000
Korsør 03.10.2000	15.000
Holstebro 01.08.2001	25.000
Ribe 07.02.2002	25.000
ØLD 03.02.2006	25.000
Aalborg 29.05.2007	10.000/10.000
ØLD 30.05.2007	60.000
VLD 22.04.2009	40.000
VLD 28.06.2010	20.000
VLD 21.11.2012	10.000
VLD 28.01.2015	25.000

a. Ved grøn markering er der givet godtgørelse både i medfør af ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven. Markering med * indikerer afgørelser in solidum, hvor arbejdsgiver og krænker hæfter solidarisk (se nedenfor). Angivelse af to eller tre beløb indikerer, at flere sagsøgere har fået godtgørelse.
Kilde: Bilag 1.

Tabel 6 viser, at der har været et vist udsving men samlet set ikke nogen stigning i størrelsen på godtgørelserne. Gennemsnittet for de

39 godtgørelser fra 1989-2015 er 23.700 DKK, og det var det niveau, hovedparten af godtgørelserne lå på i begyndelsen af 1990'erne. Gennemsnittet for de seks sager i Tvistighedsnævnet er 23.300 DKK (jf. bilag 2). Ligestillingsnævnets ene afgjorte sag gav en godtgørelse på 10.000 DKK (jf. bilag 3). Det samlede billede på tværs af civilretter og nævn er altså, at der over en periode på 33 år stort set ikke har været nogen stigning i godtgørelsernes niveau. Når man tager prisudviklingen i betragtning, er der tværtimod tale om et fald. Hvis godtgørelserne var fulgt med prisudviklingen, så skulle niveauet i dag ligge på 40.000 DKK ved uændret købekraft.

I det følgende ser vi på argumenter i de sager, der har givet højest og lavest godtgørelse. Den sag, der har givet den højeste godtgørelse i forhold til ligebehandlingsloven, var en meget medieomtalt sag fra 1991 fra Dansk Bogbinder- og Kartonnagearbejderforbund, hvor en kvindelig funktionær var udsat for gentagen fysisk og verbal seksuel chikane. Rettens begrundelse for at give hende 100.000 DKK i godtgørelse var, at den seksuelle adfærd trods protester var forløbet over en lang periode, at hun skulle dele kontor med krænkeren, samt at han var hendes nærmeste foresatte (SHD, 06.09.1991). Som vi kommer ind på senere, gav størrelsen på godtgørelsen anledning til stor debat. Der er ikke siden blevet givet så høj en godtgørelse i forbindelse med en dom.

I en sag med en optiker fik en kvinde 60.000 DKK i godtgørelse for arbejdsgiverens grænseoverskridende adfærd. Dommen lagde vægt på længden af hendes ansættelsesperiode (to år), at hun kun i begrænset omfang havde sagt fra over for sagsøgte, og endelig at adfærden skulle ses i sammenhæng med de tos indbyrdes fortrolighed (Odense Byret, 06.07.2006). Den seneste af de tre sager, hvor der er givet 40.000 DKK i godtgørelse, er en sag fra 2009, hvor en tandlæge gentagne gange berørte en klinikassistent og sad tæt op af hende på en måde, som hun oplevede som ubehagelig og grænseoverskridende. Her lagde retten vægt på, at sagsøgers forklaring var troværdig, og at kvinden hver gang havde søgt at afvise sagsøgte på en sådan måde, at det stod ham klart, at hans optræden var uønsket. Det blev også lagt til grund, at en tidligere ansat havde indgået forlig med arbejdsgiveren i en sag om seksuel chikane (Århus Byret, 08.04.2008).

Den laveste godtgørelse i de civilretlige sager er 8.000 DKK. Det er givet i fire sager. I en sag fra 1992 hos en slagtermester var de krænkede to elever på henholdsvis 18 og 15 år, og pigernes alder blev angivet som en skærpende omstændighed. Den sagsøger, som fik 8.000 DKK, blev ikke anset for at være lige så troværdig som den anden, der fik

15.000 DKK (unavngiven byret, 25.03.1992). I en anden sag fra 1996 blev en kvinde, der var ansat som ungkok på et skib, udsat for meget grov, seksuelt betonet sprogbrug, som sagsøgeren tydeligt gjorde opmærksom på, at hun ikke brød sig om. Skibets øverste ledelse greb ikke ind. Ved udmålingen blev der på den ene side alene lagt vægt på, at der var tale om omgangstonen (og dermed ikke om fysisk chikane), og på den anden side at det skete på et skib, der samtidig var sagsøgerens arbejdsplads og bolig (Retten i Mariager, 24.04.1996).

Godtgørelsesniveau: erstatningsansvarsloven

Erstatningsansvarsloven giver mulighed for at idømme en kollega eller leder, der ikke er arbejdsgiver, erstatning for tort til den krænkede (§ 26). Erstatningsansvarsloven har ligefrem bevisbyrde, så der stilles større krav til beviser end i ligebehandlingsloven. Disse godtgørelser kan enten gives alene, i kombination med ligebehandlingsloven til den samme person eller i det, der i juridiske termer kaldes for in solidum, hvor krænker og arbejdsgiver hæfter solidarisk (Kvist, 2007).

Godtgørelser i henhold til erstatningsansvarsloven alene er givet i 10 sager til 15 personer. Den første i 1994 og den sidste i 2009. I alle tilfælde begrundes beslutningen om ikke at dømme arbejdsgiveren med, at vedkommende ikke kendte til chikanen. Gennemsnitligt ligger disse godtgørelser på 15.733 DKK altså noget lavere end for godtgørelserne i medfør af ligebehandlingsloven. Det skal bl.a. ses i sammenhæng med, at der her ikke er delt bevisbyrde, samt at niveauet for tortgodtgørelser generelt er lavt.

Den højeste godtgørelse på 40.000 DKK blev givet i en sag om en portør på et sygehus. Retten lagde vægt på krænkelsernes karakter og længden af den periode, hvorunder de fandt sted, samt at det foregik i kælderen under arbejdspladsen (VLD, 24.05.2004; Tønder Byret, 04.06.2003).

De laveste erstatninger ligger på 5.000 DKK, og de er senest givet i 2009 i to sager til fire sagsøgere. Den ene sag handlede om en ansat i en blomsterforretning, og krænkeren var en ven af huset, der udførte nogle opgaver for forretningen. Da arbejdsgiver ikke var bekendt med chikanen, blev der kun givet denne type godtgørelse, og afgørelsen lagde vægt på, at udmålingen ikke skulle:

> finde sted på baggrund af principperne i ligebehandlingsloven, men må tage sit udgangspunkt i det niveau, der er udviklet i retspraksis i forhold til erstatningsansvarslovens § 26 (VLD, 19.02.2009).

Den anden sag handlede om tre yngre kvinder, der var ansat i en butikskæde. Den ene var ansat som souschef. Her krænkede en salgsassistent gentagne gange kvinderne (Retten i Aalborg, 15.05.2009). Arbejdsgiveren havde overværet andre situationer af tilsvarende art med krænkeren men fik først kendskab til de konkrete hændelser, efter at sagsøgte var sagt op. Kvinderne begrundede deres passivitet med, at de var bange for repressalier fra salgsassistenten.

Kombination af godtgørelser

Der er én sag i materialet, hvor de to typer af godtgørelser kombineres for den samme person. Den handler om to unger piger, der arbejdede i huset hos en politimand, der blev dømt til at betale henholdsvis 20.000 og 15.000 DKK både efter ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven.[25] Afgørelsen lagde vægt på aldersforskellen mellem chikanøren og pigerne og hans stilling som arbejdsgiver og politiembedsmand (VLD, 30.03.2000).

Der er fire in solidum-afgørelser i materialet, hvor arbejdsgiver og krænker hæfter i fællesskab efter henholdsvis erstatningsansvarsloven og ligebehandlingsloven. Et meget omtalt eksempel er den såkaldte hovmesterdom, hvor en stewardesse blev krænket på et skib, og skibsfører og hovmester blev dømt in solidum til at betale den krænkede 25.000 DKK. Skibsføreren blev som arbejdsgiver dømt efter ligebehandlingsloven, idet det fandtes bevist, at han havde haft kendskab til det foregåede (SHD, 05.08.1992).

I en sag på et mindre kontor var en kvinde, der var ansat som administrationschef, udsat for verbal og fysisk seksuel chikane fra firmaets leder. Aktieselskabet og interessentselskabet, der var arbejdsgiver, blev dømt til at betale 25.000 DKK in solidum med lederen, eftersom der var tale om en daglig leder. Retten lagde vægt på, at kvindens forklaring var troværdig, og hendes forklaring blev støttet af en psykolog (VLD, 01.02.1996).

I en sag om en grillbar, hvor det fandtes bevist bl.a. med støtte fra vidner, at den daglige leder havde udøvet seksuel chikane over for to unge kvinder, skulle han og indehaveren, som var hans ægtefælle, tilsammen betale 40.000 DKK til hver af de to kvinder. Indehaveren nægtede at have kendskab til de enkelte episoder, men retten understregede hendes arbejdsgiveransvar (Københavns Byret, 28.11.1996).

---

25 Krænkeren fik også en betinget dom for overtrædelse af straffelovens § 232.

I en sag om en brugsuddeler blev der både givet godtgørelse og erstatning, fordi uddeleren burde have vidst, at den daglige leder udøvede seksuel chikane over for en ansat. Det blev imidlertid også slået fast, at "arbejdsgiveren alene er ansvarlig for, at der bliver skredet ind i det omfang, arbejdsgiveren er bekendt med problemet" (Retten i Holbæk, 04.02.1993). I sagen blev der også henvist til arbejdsgivers ansvar i henhold til arbejdsmiljøreglerne.

Der er altså uensartet praksis for, hvornår dommerne fastholder arbejdsgiveransvar, og hvornår de ikke gør (jf. Nørgaard, 2002). Over tid er tendensen gået mod en lempeligere fortolkning af arbejdsgiveransvaret.

Sammenligning af godtgørelsesniveauet for seksuel chikane og andre krænkelser

Niveauet for godtgørelser i forbindelse i sexchikanesager har i de senere år været debatteret flere gange i Folketinget, bl.a. i de tre samråd, der blev omtalt i kapitel 5. Her har skiftende beskæftigelsesministre henvist til, at det suverænt er domstolenes afgørelse, samt at godtgørelsesniveauet ved voldtægt ikke er meget højere.

I vores interviewmateriale er der forskellige holdninger til niveauet for godtgørelserne. Fagforeningsrepræsentanterne mener overvejende, at niveauet er for lavt, og det skyldes ifølge advokat Rune Asmussen frygten for amerikanske tilstande:

> Jeg tror, at man specielt fra domstolenes side, men sikkert også fra politikernes side, er bange for amerikanske tilstande, hvor alle går og er bange for at gøre noget som helst. ... Det er slet ikke der, vi er, men det er en argumentation for, hvorfor der ikke skal være et helt sindssygt højt erstatningskrav i dansk ret. Vi er så gået over i den anden grøft, synes jeg. Niveauet er alt, alt, alt for lavt. Det er helt til grin med voldtægter og også med seksuel chikane, fordi det har så store konsekvenser, så det giver ingen mening (interview med advokat Rune Asmussen, 3F, 05.08.2016).

Christina Skjold fremhæver den manglende sanktion for arbejdsgiverne, der er forbundet med det lave niveau:

> Krone- og øremæssigt er godtgørelsesniveauet jo heller ikke særligt højt, men i bund og grund vil en kvinde, som rejser sådan en sag, ikke gøre det for pengenes skyld. Omvendt har

> det ikke en præventiv effekt over for arbejdsgiver, hvis godtgørelsesniveauet er så lavt. Det har det jo i ligebehandlingssager, hvor man bliver afskediget på grund af graviditet. Der kan arbejdsgiver komme af med helt op til tolv måneders løn. Der kan jeg godt se, at det har en præventiv effekt, og så kan man også gøre mere for indsatsen, hvor arbejdsgiver kan gå ud og sige til lederne: "I skal lige være opmærksomme på, at er hun gravid, så skal I have nogle forholdsregler, inden I vælger at afskedige den pågældende, så det i hvert fald ikke er på baggrund af graviditeten, at hun bliver afskediget." Ved seksuel chikane med et godtgørelsesniveau på 10-25.000 er det ikke så mange penge for arbejdsgiver at betale. Jeg har svært ved at se sanktionen i det. For medlemmet er det jo ikke fordi, at hun vil blive mere lykkelig over, at hun fik 50.000 eller 100.000, for krænkelsen er der jo stadigvæk (interview med advokat Christina Skjold, FOA, 17.11. 2016).

Synspunkterne fra arbejdsgiverside og arbejdstagerside deler sig imidlertid i forhold til, hvilket sammenligningsgrundlag man skal vurdere godtgørelserne ud fra.

Det fremgår af arbejdsgivercitaterne i tekstboks 21, at de ikke mener, at godtgørelserne skal hæves set isoleret i forhold til andre krænkelser. Lars Alexander Borke fra Dansk Erhverv lægger vægt på, at godtgørelsesniveauet generelt er lavt i Danmark, og at det vil være urimeligt at hæve niveauet for seksuel chikane alene. Et tilsvarende synspunkt har Povl-Christian Jensen fra DA. Faglig konsulent i HK Jeanette Hahnemann mener imidlertid, at det rette sammenligningsgrundlag er andre ansættelsesretlige krænkelser.

Forholdet mellem godtgørelser for voldtægt og seksuel chikane har ofte været diskuteret. Det skete første gang efter den tidligere omtalte afgørelse, hvor en kontoransat i en fagforening fik 100.000 DKK i godtgørelse. Det affødte en debat i oktober 1993 i *Ekstrabladet*, *BT* og *Arbejdsgiveren* om det urimelige i, at seksuel chikane blev takseret meget højere end voldtægt, og justitsminister Erling Olsen (S) udtalte, at det var urimeligt og stødende (*BT,* 18.10.1993). På baggrund af en række års erfaringer med elevsager i frisørfaget, mener faglig chef Pernille Meden, at effekterne ved voldtægt og seksuel chikane kan sammenlignes:

> Det virker også voldsomt, men med de vrag, som vi har været med til at samle op, så vil jeg sige, at seksuel chikane kan godt sammenlignes med voldsofre eller voldtægtsofre. Det er jo mennesker, der er smadrede, og hvis man bliver bragt derhen, hvor man ikke kan fungere socialt og arbejdsmæssigt, og man er ødelagt, så er det et overgreb (interview med faglig chef Pernille Meden, Serviceforbundet, 04.07.2016).

Advokat Peter Breum mener, at det er at blande æbler og pærer sammen at sammenligne voldtægt og seksuel chikane, fordi man som offer for seksuel chikane ud over den personlige krænkelse næsten altid mister sit indkomstgrundlag:

> Selvfølgelig hvis man bliver voldtaget, har man ikke en frivillighed omkring de her ting, for det ligger jo netop i hele voldtægtsbegrebet. Men der bliver man jo krænket på ét plan i livet. Hvis du er på en arbejdsplads, så mister du i virkeligheden to ting. Du er der og kan ikke bare sige fra. Hvis man nu har et familieliv, der gør, at man er nødsaget til at have den her indtægt, og det har vi set i mange af sagerne, så er der nogen, der finder sig i ting, de ellers ikke ville have fundet sig i. De er bundet arbejdsmæssigt, og når de kommer i den her sag, så mister de deres job. De har stadig den personlige krænkelse, der ligger i at være udsat for sexchikanen. Det vil sige, at de mister mere end bare de enkelte ting. Og den erfaring jeg også har set, det er, at der går rigtig lang tid, før mange af dem kommer i arbejde igen (interview med advokat Peter Breum, 22.06.2016).

Godtgørelseskriterier

På foranledning af et spørgsmål i Folketinget opsummerede Justitsministeriet i 2010 retspraksis i erstatningsniveauet for sexovergreb og seksuel chikane med angivelse af følgende kriterier:

- krænkelsens grovhed
- passivitet fra den krænkede
- chikanørens gode tro
- tonen og omgangstonen på arbejdspladsen

(Justitsminister Lars Barfoed, svar på spm. 773 v. Peter Skaarup (DF), Retsudvalget, 2009-10).

Tekstboks 21. Godtgørelsesniveau

Man får 50.000 kr., hvis man er blottet med bare bryster på forsiden af SE & HØR, måske lidt mere hvis det er voldsomt krænkende. Man må bare konstatere, at vores erstatningsretlige godtgørelsesniveau i Danmark er lavt, hvis vi kigger i forhold til andre lande. Jeg er hverken fortaler for det ene eller det andet. Jeg er bare nødt til at sige, at hvis man vil kigge på godtgørelsesniveauet, så skal man kigge over en bred kam. Det kan ikke nytte noget, at man begynder at lave ansættelsesretspolitik ved at hæve godtgørelsesniveauet alene for sexchikanesager. Det vil være helt urimeligt over for andre krænkelser. Jeg kan ikke huske, hvad godtgørelsesniveauet for en voldtægt er, men det er heller ikke særligt højt, hvis man kigger på måske 100.000-150.000 kr. Og i min optik er det alt, alt, alt, alt for lidt. Man bliver nødt til at sige, at vi har generelt lavt godtgørelsesniveau i Danmark, og så må man kigge på det over en kam. Det er ganske forfærdeligt for dem, der er udsat for det, det skal jeg ikke kaste nogen tvivl over, men hvis det er det, der er niveauet, så er det jo fordi, at man retspolitisk har besluttet sig for, at det ikke skal give mere.

(Interview med procesdirektør og advokat Lars Alexander Borke, Dansk Erhverv, 20.09. 2016)

Synspunktet er, at vi skal have skruet voldsomt op for godtgørelser for tort i erstatningsansvarsloven. Men der er synspunktet så: "Jamen hallo, hvad er det i øvrigt, man får i tort? Hvis du for eksempel er voldtægtsoffer, hvad får du så?" Det er på noget, der ligner det der niveau. Man skal jo være opmærksom på, hvad det er, man i givet fald går ind og drejer på, og se det i forhold til andre sager, som måske ikke handler om seksuel chikane, men som alligevel reguleres i den samme lov. Man skal være meget opmærksom på, hvad det er for nogle regier, man er i for erstatninger og tort. Hvis man er i Afskedigelsesnævnet, så er der en praksis for, hvad man kan udmåle der, hvis man bliver afskediget uberettiget. Og der ligger godtgørelsen et sted mellem, afhængigt af hvor lang tid du har været ansat, og hvor grov forseelsen er og så videre, så ligger de fra 20-30.000 kroner og så i de helt ekstreme, grove sager op mod måske højest 200.000, 250.000, tror jeg, er maksimalt, måske i en enkeltstående sag. Men ellers ligger de i det der leje mellem 50.000, 100.000, 150.000 kroner. Det er det, der skaber forvirring, når man skal prøve at sammenligne de her ting. Det tager udgangspunkt i nogle forskellige regelsæt og nogle forskellige situationer og forskellige begrundelser for, hvorfor man har fastsat et eller andet her.

(Interview med chefkonsulent Povl-Christian Jensen, DA, 24.06.2016)

Jeg synes ikke rigtigt, at dommerne tager det alvorligt. De kan virkelig ikke sætte sig ind i, hvor krænkende det har været. Hvis man kigger på godtgørelsens størrelse, så er det 25.000, hvis det virkelig er sej, fysisk, seksuel chikane. 25.000. Hvis man holder det op mod sager, hvor man gentagne gange ikke har fået lavet en ansættelseskontrakt, så siger domstolene tit: "25.000, det er det, du skal have. Det er jo en kontrakt!" Hvor ondt gør det ikke at få en kontrakt? Selvfølgelig skal en arbejdsgiver give en kontrakt, og jeg siger ikke, at godtgørelsernes størrelse på kontrakterne er forkerte. Eller hvis ikke du får en stilling, fordi du er kvinde, så koster det arbejdsgiveren 25.000. Selvfølgelig bliver man vred over, at man ikke kan få en stilling, fordi man er kvinde. Jeg siger bare målt op mod hinanden, så gives der alt for lidt for seksuel chikane, hvor man ofte er krænket så meget, at man er blevet fuldstændig syg af det, ikke kan få sit familieliv til at hænge sammen og ikke kan få sit arbejdsliv til at hænge sammen.

(Interview med faglig konsulent Jeanette Hahnemann, HK, 21.06.2016)

Det fremgår af de sager, vi har været inde på, at der også lægges vægt på:

- den krænkedes alder (herunder i sammenligning med krænkerens)
- hvor lang en periode, krænkelsernr har stået på
- krænkelsens intensitet
- om krænkeren tidligere har været dømt
- om der var tale om en overordnet.

I et par tilfælde argumenteres der også for lavere godtgørelse ved verbal chikane.

Der er ikke en klar linje i begrundelserne for godtgørelsernes størrelse, og som tidligere nævnt er afgørelserne i tolkningen af arbejdsgiveransvaret uensartede, med tendens mod en lempeligere fortolkning over tid.

Arbejdsskadesager

11

Seksuel chikane behandles også som arbejdsskadesager, der afgøres ud fra arbejdsskadesikringsloven. Sagerne her følger en helt anden logik end de civile sager og sagerne ved Tvistighedsnævnet. De beror ikke på, om arbejdsgiverne har haft et ansvar, men i højere grad på vurdering af de psykologiske skadevirkninger, den krænkede har, samt om de kan tilskrives den pågældendes arbejde. Det er baggrunden for at analysere disse sager særskilt, både i forhold til sagsudvikling, profil, afgørelseskriterier og godtgørelser. Når det giver mening, sammenholder vi konklusionerne fra arbejdsskadesagerne med det, vi fandt frem til fra sagerne i civilretter og nævn (jf. kapitel 8 og 9).

Afgørelser om anerkendelse af arbejdsskade træffes af Erhvervssygdomsudvalget, der er partssammensat, typisk med en dommer som formand. Udvalget bistås af lægefaglig kompetence (jf. bilag 8). Anerkendelse af erhvervsbetinget sygdom er betinget af, at der er lægelig dokumentation for sammenhæng mellem den psykiske påvirkning og den psykiske skade (Kielberg, 2016). En gennemgående konklusion i sagerne er dermed: "Erhvervssygdomsudvalget har vurderet, at din sygdom i form af [xxx] i overvejende grad er forårsaget af dit arbejde som [xxx]." Der lægges også vægt på, om der er tidsmæssigt sammenfald mellem hændelserne og den psykiske lidelse. Derfor er afgørelserne for anerkendelse ofte og i de senere år næsten altid begrundet med konklusionen: "Udvalget har lagt vægt på, at du har udviklet sygdommen i tidsmæssig sammenhæng med arbejdsbelastningen, og at der ikke er grundlag for at antage, at der

er andre årsager til sygdommen" (jf. bilag 5). Udvalget kan tildele godtgørelse for varigt mén og erstatning for tab af erhvervsevne.

Til forskel fra ligebehandlingsloven har arbejdsskadesikringsloven en nedre grænse for anerkendelse af arbejdsskader, idet almindelige psykiske reaktioner, fx vrede, sorg og chok, ikke er omfattet af begrebet personskade (Ankestyrelsen, 2015).

I 45 ud af 55 sager i vores materiale anerkendes seksuel chikane som arbejdsskade. Da vores aktindsigt kun omfatter seks år fra 2010 til 2015, kan vi ikke udtale os om perioden før. Psykiske arbejdsskadesager blev første gang anerkendt i 1985 (*Arbejdsmiljø*, 1985), men vi ved ikke, hvornår en sexchikanesag første gang blev anerkendt. I en oversigt over historiske sager fremgår det dog, at det i hvert fald er sket én gang før 2002, da en kok fik anerkendt PTSD (Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, 23.09.2002). I et notat om praksis i Erhvervssygdomsudvalget 2005-2011 nævnes sexchikanesager også som en belastning, der kan indstilles til anerkendelse (Erhvervssygdomsudvalget, udateret). 10 sager (18 pct.) anerkendes, uden at der gives godtgørelse eller erstatning.

Arbejdsskadesager kan have et relativt langt tidsforløb. Typisk går der 2-3 år efter anmeldelsen af sagen, til den første afgørelse kommer. Det er bl.a. indhentning af vidneerklæringer, der forsinker processen. Nogle sager ankes, og andre genvurderes, bl.a. fordi tab af erhvervsevne kan genvurderes hvert femte år, og det forlænger også sagerne.

Hovedkonklusionerne fra vores kodning af sagerne om seksuel chikane fremgår af tabel 6.

Tabel 7. Overblik over arbejdsskadesager (2010-2015)

	Anerkendte	Afviste	Dissens	Diagnose ændret	Anerkendt Ikke ret til godtgørelse	I alt
2010	7	1	1	7	1	**8**
2011	5	2	1	3	0	**7**
2012	9	1	1	7	3	**10**
2013	7	2	0	5	2	**9**
2014	11	1	5	1	3	**12**
2015	6	3	2	7	1	**9**
I alt	**45**	**10**	**10**	**30**	**10**	**55**

Kilde: Se bilag 5.

Det fremgår af tabellen, at antallet af afgørelser toppede i 2014. Der er for få sager til, at vi kan kortlægge et egentligt mønster i udviklingen i afslagsprocenten over den relativt korte årrække, men den var i gennemsnit på 18 pct. for de seks år, vi analyserer. Det er noget lavere end for de civilretlige sager. Arbejdsskadesagerne har den højeste afslagsprocent i 2015, hvor en tredjedel af sagerne afvises.

Der er dissens i knap 18 pct. af sagerne, hvilket er noget lavere end i Tvistighedsnævnet, der ligeledes er partssammensat, men det er langt højere end i de civile retssager. Uenighederne følger systematisk en skillelinje, hvor arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanterne står på hver sin side. I disse sager bliver dommerens indstilling afgørende. Povl-Christian Jensen, der er arbejdsgiverrepræsentant i udvalget, konkluderer om uenighederne:

> De lægefaglige konsulenter er jo til stede under møderne, og dem kan man spørge til råds og bede om at supplere og uddybe de udtalelser, de er kommet med, på et skriftligt grundlag. Og så kan der selvfølgelig godt stadigvæk være forskellige vurderinger af den bevismæssige side af sagen. Der kan det være, at arbejdsgiversiden har én vurdering af det, og lønmodtagersiden har en anden, men hvis Arbejdsskadestyrelsen mener, at her er der tilstrækkeligt med beviser, og de i øvrigt bliver støttet af Sundhedsstyrelsen og Arbejdstilsynet, så bliver det jo det resultat, som sagen ender med. Så vil der være en dissens fra arbejdsgiversiden, eller det kan også være den anden vej rundt, at Arbejdsskadestyrelsen, Sundhedsstyrelsen og Arbejdstilsynet deler arbejdsgivernes opfattelse, og så vil det være LO, der går i dissens i den pågældende sag (interview med chefkonsulent Povl-Christian Jensen, DA, medlem af Erhvervssygdomsudvalget, 24.06.2016).

Billedet af, at sager med dissens kan falde ud til begge sider, bekræftes af fire sager i sagsmaterialet, hvor afgørelsen følger arbejdsgiverrepræsentanternes indstilling, og fire sager, hvor den følger arbejdstagerrepræsentanternes indstilling.

I vores materiale er der også sager om reaktioner i forbindelse med falske anklager om seksuel chikane, der alle vedrører mænd (jf. kapitel 2). Der er 10 sager, og de er stort set ligeligt fordelt over årene. Alle anerkendes, og der er ikke dissens i nogen af disse sager.

Hvem chikaneres og af hvem?

I 53 af de 55 sager er ansøgeren en kvinde. Seks sager drejer sig om kvindelige chikanører, og i alle seks tilfælde var det andre kvinder, de krænkede. Disse sager refererer til omsorgssektoren, hvor det var sygehjælpere, pædagoger og socialrådgivere, der blev chikaneret. I tre sager var det en blandet gruppe af kvindelige og mandlige brugere/klienter/elever, der chikanerede en kvindelig ansat med fysiske befamlinger og fastholdelser eller seksuelt chikanerende private opringninger (ESU, 06.12.2011(1); ESU, 06.12.2011(2); ESU, 10.08.2010(1)). Det blev i samtlige sager kombineret med trusler og vold. I en anden sag blev en (psykiatrisk) kvindelig patient anklaget for seksuel chikane (bl.a. i form af omfavnelser og kys samt truende adfærd) mod en kvindelig ansat (ESU, 4/2011). Det er den eneste af de seks sager om kvindelige chikanører i Erhvervssygdomsudvalget, der afvises. De to resterende sager handler dels om en kvinde, som kyssede en kollega og tog hende på brysterne (ESU, 06.03.2012(3)), dels om en gruppe kvindelige kollegaer og en kvindelig leder, der chikanerede en lesbisk kollega med henvisning til hendes seksuelle orientering (ESU, 04.05.2010).

To sager handler om mænd, der har psykiske følgevirkninger af seksuel chikane. I den ene blev en mandlig gymnasielærer udsat for seksuel chikane af sin nærmeste mandlige overordnede gennem verbale krænkelser, grænseoverskridende kropssprog og berøringer (ESU, 03.06.2014(1)). I den anden blev en mekanikerlærling chikaneret groft fysisk og verbalt af sin leder. Det skete bl.a. ved slag i skridtet, ved at der blev sat ild til ham flere gange, og ved at lederen lynede sine bukser ned og spurgte: "Nå, bøsserøv, nu er det ved at være tid" (ESU, 05.11.2013(2)). Begge sager anerkendes.

Den krænkerprofil, der er i arbejdsskadesagerne, afviger fra sagerne i civilretterne. I 44 pct. af arbejdsskadesagerne er krænkerne borgere og patienter, i 25 pct. er det kollegaer, og i 25 pct. er det ledere/arbejdsgivere, mens det i de resterende 4 pct. er en kombination af ledere og kollegaer. Til sammenligning er der ingen sager i civilretterne, der handler om borgere og patienter, mens over 80 pct. handler om ledere og 14 pct. om kollegaer (jf. kapitel 8). I sagerne i Tvistighedsnævnet er alle krænkerne ledere.

I Erhvervssygdomsudvalget er afslagsprocenten i sagerne om patienter og borgere markant lavere end i sager om ledere og kollegaer. For patienter og borgere er den på 5 pct., mens den er på 22 pct. for kollegaer og 38 pct. for ledere. Nogle af disse anerkendes men får hverken godtgørelse eller erstatning. Med forbehold for variati-

oner i diagnoserne, så kan det konstateres, at det er meget lettere at få anerkendt en arbejdsskade, når det handler om krænkere, der er tredjepart.

Afgørelseskriterier

Også i arbejdsskadesagerne står ord mod ord, og beviser spiller en central rolle for at slå fast, om der har været tale om seksuel chikane eller ej. Det helt afgørende er dog diagnoserne. Der er en arbejdsdeling i forhold til udvalgets vurdering af afgørelseskriterierne:

> Vi kan vurdere, om beviserne er i orden, om det er arbejdets særlige karakter, der gør, at den pågældende har fået den her lidelse, men om det er den ene eller den anden diagnose, det er vi overhovedet ikke inde og lave vurdering på. Det gør psykiaterne (interview med chefkonsulent Povl-Christian Jensen, DA, medlem af Erhvervssygdomsudvalget, 24.06.2016).

Diagnoser

Til ansøgning om anerkendelse af arbejdsskade er der vedlagt speciallægeerklæringer. I 30 af de 45 anerkendte sager i materialet ændres den diagnose, der er stillet af speciallægerne. Det gælder ikke særligt for sexchikanesager, da det også sker i mange andre sager om psykiske arbejdsskader. I over 55 pct. af sagerne accepteres diagnosen "uspecificeret belastningsreaktion". Denne diagnose defineres i arbejdsskadesystemet som en længerevarende psykisk reaktion med en varighed på op til to år (Ankestyrelsen, 2015).

Diagnosen PTSD afvises i godt en tredjedel af de sager, hvor der foreligger en speciallægeerklæring om det. Det skal ses i sammenhæng med, at man ikke anerkender, at seksuel chikane kan give reaktioner, der passer på definitionen af, hvad der kan forårsage PTSD. Ifølge en principafgørelse fra Ankestyrelsen er PTSD en psykisk tilstand, man kan risikere at udvikle, hvis man har været udsat for voldsomme katastrofeagtige hændelser, som fx naturkatastrofer, krig, tortur, dødstrusler eller gidseltagning (Ankestyrelsen, 2015). PTSD accepteres kun i én sag fra et bosted (ESU, 06.03.2012(1)). En diskussion om de mange ændrede diagnoser for krigsveteraner har ført til en diskussion af, om problemet er, at speciallægeerklæringerne eller sagsbehandlingen i Erhvervssygdomsudvalget er for dårlige (*Ugebrevet A4*, 2017).

Beviser

For bevisernes vedkommende gælder det, at:

> Beviserne er ofte vanskelige at få på bordet, fordi det er sjældent, at der er vidner. Ofte vil sådan noget foregå i det skjulte, så derfor vil der meget ofte være modstridende forklaringer fra henholdsvis arbejdsgiver og arbejdstager. Det er ikke altid chefen, der chikanerer, men arbejdsgiverne bliver jo altid hørt i en sag, hvis den er i Erhvervssygdomsudvalget. Det kan sagtens være sådan, at vedkommende ikke har været bekendt med, at de her ting er foregået, og der er sjældent vidner, fordi det ofte vil være noget, der foregår mellem to personer og ingen andre end de to. Så det her med bevisvurderingen, det kan selvfølgelig være en udfordring (interview med chefkonsulent Povl-Christian Jensen, DA, medlem af Erhvervssygdomsudvalget, 24.06.2016).

En pædagogmedhjælper fik diagnosen angst og depression, efter at en afdelingsleder i en række tilfælde havde lagt op til seksuelt samkvem. Et andet vidne bekræftede hændelsen, men den krænkede blev ikke bakket op af en anden afdelingsleder, selv om hun havde henvendt sig til ham og viceforstanderen om episoderne. Førstnævnte havde imidlertid aldrig været vidne til det, og han oplyste, at hun var meget køn pige, så det var ikke usandsynligt, at den pågældende var interesseret i hende. Sagen blev afvist med henvisning til, at belastningen var kortvarig (ESU, 3/2013).

I to sager i materialet har Arbejdstilsynet spillet en rolle for anerkendelsen af sagerne. Den ene er fra et fængsel, hvor Arbejdstilsynet i en rapport efter et tilsynsbesøg kritiserede det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet havde også tidligere givet arbejdspladsen et påbud. Sagen anerkendes med dissens fra arbejdsgiverrepræsentanterne (ESU, 01.04.2014(3)). I en anden sag om en caterelev fra en kommunal madservice lagde udvalget vægt på, at de hændelser, som ansøgeren havde beskrevet, indgik i Arbejdstilsynets rapport fra virksomheden (ESU, 01.04.2014(2)).

Omgangstone

Erhvervssygdomsudvalget understreger, at chikanen skal være rettet mod tilskadekomne personligt. En generel omgangstone med seksuelle undertoner vil ikke kunne anerkendes af udvalget (Erhvervs-

sygdomsudvalget, udateret). Det viste sig fx i en sag fra 2015, hvor en sekretær blev klappet bagi, og hendes bagdel blev kommenteret. Hændelserne blev bekræftet, men udvalgets flertal imod arbejdstagerrepræsentanterne fandt ikke, at der var dokumentation for, at de i særlig grad var rettet mod hendes person (ESU, 20.10.2015(3)). En anden sag om en socialrådgiver, der blev krænket af en kollega, blev anerkendt. Her blev det fundet bevist, at den pågældende generelt krænkede kvindelige kollegaer seksuelt, men adfærden var især rettet mod hende (ESU, 20.10.2015).

En sag, der blev afvist med dissens fra arbejdstagerrepræsentanterne, handlede om et langvarigt forløb i politiet. Her oplevede en kvindelig politiassistent et eskalerende forløb, efter at hun klagede over nogle af sine kollegaer, der ofte downloadede pornografiske billeder i arbejdsstedets lokaler. Hun fik at vide af en kollega, at hun udmærket godt vidste, da hun søgte ind på en mandearbejdsplads som politiet, at hun måtte acceptere omgangstonen i gruppen. Kvinden blev diagnosticeret med depressiv enkeltepisode, men udvalget afviste, at det med overvejende sandsynlighed skyldtes hendes arbejde (ESU, 10.08.2010(2)).

En sag om en softwareudvikler blev anerkendt, men ansøgeren fik hverken godtgørelse eller erstatning. Stemningen i firmaet var hård, og hun forsøgte de første år at ignorere forholdene og kompensere ved at arbejde ekstra. Hun havde også selv været grov indimellem for at forsøge at passe ind i gruppen (ESU, 01.06.2010). I en anden sag om en meget mandsdomineret arbejdsplads bliver en kvindelig specialarbejder dagligt udsat for grove bemærkninger. Her konstateres det, at der var en meget hård tone på værkstedet. Sagen blev afvist med dissens fra arbejdstagerrepræsentanter, fordi kvindens belastningsreaktion først opstod ca. 1 år efter, at den værste belastning stod på (ESU, 12/2011). I en sag om en maskinsnedker på en tegnestue, der i en årrække følte sig udsat for seksuel chikane af både fysisk og verbal karakter, henviste kollegaer og arbejdsgivere til værkstedshumoren. Diagnosen blev ændret, men kvinden fik både godtgørelse og erstatning (ESU, 06.12.2011(3)).

Personlige forhold

I alle sagerne tages der stilling til personlige forhold i den forstand, at det vurderes, om andre forhold fx i privatlivet kan have forårsaget de psykiske lidelser. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring udtaler om sager med psykiske følger:

> Mange af sagerne til Erhvervssygdomsudvalget er psykiske sygdomme. I de sager er det en særlig udfordring for vurderingen af psykiske sygdomme at få de konkrete arbejdsmæssige belastninger beskrevet og dokumenteret. Det gælder blandt andet ved sager om mobning og chikane, hvor belastningen ofte er den enkeltes oplevelse. Udvalgets konkrete stillingtagen vanskeliggøres ofte i de enkelte sager om psykiske sygdomme, fordi årsagen til sygdommen sjældent er entydig. Udvalget skal derfor ved behandlingen af disse sager også tage stilling til betydningen af private psykiske belastninger eller tidligere psykisk sygdom forud for arbejdsbelastningen. I alle arbejdsskadesagerne vurderes personlige forhold, fordi udvalget tager stilling til, om reaktionerne skyldes arbejdet eller andre forhold (Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, 2017).

Povl-Christian Jensen konkluderer om udvalgets fremgangsmåde:

> Det er nærmest udelukkende lægefaglige vurderinger, der bestemmer, om vi har at gøre med en person, som har haft et massivt misbrug eller i forvejen er behandlet for depressioner eller har haft nogle traumatiske oplevelser, som overhovedet ikke har noget med seksuel chikane at gøre. Er det noget, som lige så godt kan have været udløsende eller måske mere sandsynligt har været udløsende for den lidelse, den pågældende nu har fået? Hvis det er det, der er tilfældet, så vil sagen jo ikke blive anerkendt, for så spiller alle de konkurrerende forhold ind på en måde, som gør, at man ikke opfylder lovens betingelser. Der er jo nogle betingelser i loven for, at man overhovedet kan anerkende de her ting (interview med chefkonsulent Povl-Christian Jensen, DA, medlem af Erhvervssygdomsudvalget, 24.06.2016).

Der lægges ofte vægt på en tidsmæssig dimension i sagerne, idet man ser på, om andre forhold fx i familien kan have betydning for den psykiske lidelse. Udvalget vælger undertiden også at se bort fra sådanne hændelser, hvis de vurderes ikke at have betydning: "ESU har vurderet, at belastninger i 6-12 års alderen er uden betydning, idet der ikke er beskrevet psykiske følger heraf, som kan forklare psykiske gener, der opstod omkring 40 år senere" (ESU, 04.05.2010).

Godtgørelser og erstatninger

ESU kan både tildele godtgørelse for varigt mén samt erstatning for tab af erhvervsevne. Afgørelserne afhænger af den grad, lidelserne vurderes til. Mén skal være over 5 pct. for at give godtgørelse, og beløbet fastlægges ud fra en méntabel. Krav til godtgørelse for varigt mén er betinget af, at arbejdsskaden er anerkendt (enten som ulykke eller som erhvervssygdom), og tilstanden skal være varig. Det betyder, at følgerne efter skaden ikke bliver bedre. Det vil normalt sige 3-13 måneder efter skaden.

Erstatning for tabt erhvervsevne gives, når den ligger over 15 pct., og det kan genvurderes hvert 5. år. Det sker også i en del sager. Tab af erhvervsevne vurderes ud fra den tilskadekomnes mulighed for at skaffe sig indtægt ved andet arbejde, "som med rimelighed kan forlanges af den pågældende efter dennes evner, uddannelse, alder og muligheder for erhvervsmæssig omskoling og optræning" (ASL § 17, stk. 2). Der tages også højde for skadelidtes alder, idet der laves en beregning af, hvor lang tid den pågældende har til folkepensionsalderen. Erstatningen kan kapitaliseres til et engangsbeløb.

Disse regler betyder, at der kan være endda meget stor forskel på beløbsstørrelserne. En kvindelig parkeringsvagt, der var udsat for både fysisk og verbal chikane, fik anerkendt diagnosen depression. Hendes leder udviste passivitet bl.a. ved at affeje hændelser med, "at mænd ikke kan gøre for, at de forelsker sig." Sagen gav stor omtale i medierne, fordi kvinden fik en erstatning på tre millioner. Her er det imidlertid vigtigt at bemærke kvindens diagnose og unge alder. Samtidig valgte hun at kapitalisere erstatningen (ESU, 14.08.2012; *BT*, 21.10. 2014).

Analysen af arbejdsskadesagerne viser, at en del sager, især om patienter og borgere anerkendes som arbejdsskade. Udviklingen inden for dette område adskiller sig dermed fra de øvrige instanser, hvor der i dag er relativt få sager, der går igennem. I sammenligning med disse sager har ansøgerne til arbejdsskadesagerne som hovedregel de alvorligste diagnoser, og samtidig er omsorgssagerne langt mere talrige.

Brancher

12

Der er meget stor forskel på, hvor udbredt seksuel chikane er i forskellige brancher (jf. kapitel 6), hvor mange sager der rejses, hvem der er impliceret, og hvordan forløbene typisk tager sig ud (jf. kapitel 7). Af vores materiale fra det civilretlige system fremgår det, at en stor andel af sagerne rejses i forhold til små næringsdrivende eller små selvstændige. Det gælder fortrinsvis butikker, men også bagerforretninger, slagterforretninger, frisører, kosmetologer og tandlæger. Små næringsdrivende udgør i alt 41 pct. af de civile sager, hvoraf knap to tredjedele er butikker. Diverse kontorer er også højt repræsenteret (14 pct., inklusive to sager inden for politiet), ligesom hotel- og restaurationsbranchen (10 pct.) samt salgsafdelinger (6 pct.) og fabrik/produktion (4 pct.) har en række sexchikanesager.[26] Over halvdelen af de sager, vi har analyseret ved civilretten, føres af HK. Det er væsentligt at understrege, at der ikke nødvendigvis er tale om et billede af, i hvilke brancher seksuel chikane er mest udbredt, men derimod af, inden for hvilke brancher der rejses flest sager. Det kan skyldes, at fagforeningerne på disse områder er særligt aktive i forhold til at rejse sager, eller at der er særlige problemer med at håndtere forløb med seksuel

26 Følgende brancher er også repræsenteret i materialet, hver med én eller to sager (hver svarende til under 3 pct. af det samlede antal sager): landbrug, skibsfart, fagforening, ung i huset eller lignende, turist-/rejsebureau, håndværker, slagteri, supermarked, renovation, rengøring, bosted og sygehus.

chikane inden for den pågældende branche. Af de 13 sager, der er ført ved Tvistighedsnævnet, handler over halvdelen om små selvstændige, herunder især frisører (fem sager). Derudover er hotel- og restaurationsbranchen også repræsenteret med knap en tredjedel af sagerne samt et mindre antal fra kontorbranchen. Ved Ligestillingsnævnet/Ligebehandlingsnævnet handler halvdelen af sagerne om små næringsdrivende og restaurationsbranchen. Ved Erhvervssygdomsudvalget er 58 pct. af sagerne fra omsorgssektoren. 5 pct. af sagerne er fra fængsler, 5 pct. er fra værksteder, og de øvrige er fra en lang række andre typer af arbejdspladser.

Små næringsdrivende og hotel- og restaurationsbranchen

De små private arbejdspladser står således for knap halvdelen af sagerne ved de civile retter og nævn. Arbejdspladserne er ofte karakteriseret ved få ansatte, små lokaler og mange muligheder for at være på tomandshånd og dermed også for at lave tilnærmelser uden vidner. Den nærmeste leder er som oftest indehaver af virksomheden, hvilket er en yderligere udfordring, hvis sexchikaneforløb finder sted. Det samme gælder for hotel- og restaurationsbranchen, i de tilfælde hvor det er små virksomheder.

> Der er forskel på store og små arbejdsgivere, forstået på den måde at der er en bedre infrastruktur på de større arbejdspladser. Der er en tillidsmand for eksempel. Det gør altså en ret stor forskel i forhold til, hvis du selv skal tage samtalen med din chef. Vores arbejde bliver nemmere i forhold til at håndtere de her sager, når det foregår på store arbejdspladser. Det bliver nemmere for os at lave forlig, fordi det bliver mere professionelt håndteret. Der er en HR-afdeling osv. (interview med faglig juridisk konsulent Mina Bernardini, HK, 21.06.2016).

Samtidig kan de små virksomheder have et familiært islæt, hvis ejeren eksempelvis har ansat familiemedlemmer. Vi ser i vores materiale en række sager, der omhandler seksuel chikane af ansatte begået af ejerens ægtefælle.[27] Denne problemstilling gør sig især gældende i

27 Der er fem sager ved civilretten (ØLD, 21.06.1995; Københavns Byret, 28.11.1996; VLD, 06.05.1997; ØLD, 27.09.2000; VLD, 27.11.2014) og to ved Tvistighedsnævnet (21.10.2011; 02.07.2014(1)). Den ene sag går igen, dvs. den føres først ved Tvistighedsnævnet og derefter ved byret og landsret.

forhold til mindre restauranter, kroer og butikker. Det skaber særlige udfordringer for håndteringen af seksuel chikane, når den finder sted, idet der ikke nødvendigvis er andre at klage til ud over krænkerens partner. I en sag fra Østre Landsret bliver en medarbejder på et pizzeria seksuelt chikaneret af ejerens mand, der også er leder i forretningen. Han klapper hende i bagdelen, stryger hende på brysterne og kommer med sjofle bemærkninger. Resuméet af retssagen lyder bl.a.: "Sagsøger overvejede ikke at sige noget til [ejeren] om [ægtefællens/lederens] opførsel. Det faldt hende ikke ind. Den slags er også svært at sige til hustruen" (ØLD, 27.09.2000; Glostrup Byret, 16.12.1999). Sagsøgeren får medhold i sin påstand om seksuel chikane.

Når en stor andel af sagerne i vores materiale især er fra små næringsdrivende, så skyldes det ikke kun, at den type arbejdsplads har nogle særtræk i forhold til arbejdspladsbetingelser, der kan danne grobund for seksuel chikane. Det kan i langt højere grad forklares med, at de pågældende fagforeninger har valgt at køre sagerne. Eksempelvis bliver frisørfaget fremhævet i vores interviewmateriale som en af de brancher, hvor man har valgt at rejse mange sager:

> Det er simpelthen et spørgsmål om, hvilken indstilling man har. ... Det er et spørgsmål om kultur. Det er et spørgsmål om, at der sidder nogle jurister for frisørerne, som vil have ... nogle alment accepterede [principper], hvor seksualitet ikke er noget, man bruger så meget på sit arbejde. Man tænker, at vi har en civiliseret omgangsform inden for frisørfaget. Vi kører en sag, hvis der er nogen, der har overskredet nogle grænser. De er blevet opdraget til, at det er noget, man kan handle på. Frisørerne har gjort noget for at føre de sager, hvor medlemmerne har følt sig krænket. Personer gør en stor forskel. Hvad er det, vi forventer, og hvordan håndterer vi medlemmer, der ringer ind? Giver vi dem indtrykket af, at det er noget, de kan føre en sag på, eller giver vi dem indtrykket af, at det bare er pinligt, eller det er noget, som vi klarer i egne rækker? (interview med forbundssekretær Heidi Søsted, Serviceforbundet, 28.06.2016).

Det handler med andre ord om, hvordan man som branche og især som fagforbund håndterer seksuel chikane som et arbejdspladsproblem, hvor man her vælger eksplicit at bruge den retlige strategi. Samtidig gør fraværet af en virksomhedspolitik fx, som nævnt i det

foregående citat, at det kan være sværere at indgå forlig med arbejdsgiveren.

Omsorgsfag

Som vi har forklaret i kapitel 6, viser undersøgelser af omfanget af seksuel chikane, at det især findes inden for omsorgsfaget, og at krænkerne primært er borgere, brugere og patienter. Vores analyse af omsorgssektoren omfatter sygeplejersker, læger, social- og sundhedspersonale, pædagoger, socialpædagoger, handicapmedhjælpere og socialrådgivere. Det er alle medarbejdergrupper, der i overvejende grad er ansat inden for den offentlige sektor. Særligt karakteristisk for seksuel chikane og kønskrænkende adfærd i omsorgsfaget er, at der her er tale om såvel relationer mellem ansatte (det være sig mellem kollegaer eller mellem leder og medarbejder) som mellem ansat og borgere, patienter eller brugere. I den forbindelse er det væsentligt at have in mente, at sidstnævnte gruppe er mangfoldig, og den omfatter eksempelvis demente og psykisk syge. Seksuel chikane mellem kollegaer og leder/medarbejder på den ene side og mellem bruger/borger og ansat på den anden varierer i form, omfang, håndtering og konsekvenser for den chikanerede.

På trods af den relativt store forekomst af oplevelser med seksuel chikane blandt medarbejderne inden for sektoren, er antallet er omsorgssager i vores retlige analyser beskedent. Inden for civilretterne, Tvistighedsnævnet og Ligebehandlingsnævnet er sager fra omsorgssektoren stort set fraværende.[28] Derimod er der over årene 2010-2015 i alt 32 sager i Erhvervssygdomsudvalget om fysisk og/eller verbal seksuel chikane. De omhandler socialrådgivere, SOSU-assistenter, pædagoger, socialpædagoger og forskellige typer omsorgsmedhjælpere. Det er over halvdelen af det samlede antal sager fra ESU i den årrække.

Af disse sager anerkendes 88 pct. Der er en mindre grad af dissens for disse sager (9 pct.) sammenlignet med ESU samlet (18 pct.) (jf. kapitel 11). I over halvdelen af sagerne er den, der krænker, en

28 Blandt de sager, som vi har haft adgang til, er der to sager fra omsorgssektoren i det civilretlige system (VLD, 24.05.2004, hvor en servicemedarbejder på et sygehus får medhold i sin påstand om verbal og fysisk seksuel chikane fra en portør, og ØLD, 08.04.2011, hvor en SOSU-assistent ikke får medhold i sin påstand om verbal seksuel chikane fra en leder), én sag fra Ligebehandlingsnævnet (21.10.2003, hvor en klage fra en socialpædagog om seksuel chikane fra kollegaer ikke anerkendes) og ingen fra Tvistighedsnævnet.

bruger, beboer, borger, patient eller pårørende (53 pct.). 25 pct. er kollegaer, mens 13 pct. er ledere.[29] Der er flest pædagoger eller pædagogiske assistenter blandt de krænkede (31 pct.), herefter følger SOSU-assistenter, omsorgsmedhjælpere, socialpædagoger og socialrådgivere i en nogenlunde ligelig fordeling (16-19 pct. pr. gruppe). Halvdelen af sagerne er foregået på et bosted, en døgninstitution eller en social institution, mens de øvrige er sket på plejehjem eller i hjemmeplejen, skole eller fritidshjem eller øvrige kommunale institutioner. Der er således ingen af sagerne, der er fra hospitalssektoren eller vedrører sygeplejersker eller læger.

En gennemgang af mønstrene i sagernes indhold viser, at forløbet i sagerne med kollegaer og ledere ligner de generelle sager. Det gælder fx en sag om en socialpædagog, der var udsat for fysisk chikane (berøringer) og verbal chikane (”hvor tit dyrker du egentlig sex?”, ”du sku’ have noget pik?”) fra en kollega på et bosted for handicappede voksne. Der var modstridende vidneudsagn, og sagen blev afvist med dissens (ESU, 9/2012). Sager med brugere/borgere bekræftes ofte af arbejdsgiverne, hvilket generelt ikke er tilfældet for de øvrige sager i vores materiale. Typisk finder disse sager sted i forløb, der også er præget af vold og trusler, som fx i en sag fra et retspsykiatrisk afsnit på en lukket afdeling for skizofrene, hvor en SOSU-assistent blev truet og udsat for vold og grov verbal seksuel chikane (fx ”jeg skærer dine patter af og voldtager dig med en kniv”). Sagen blev anerkendt (ESU, 04.06.2013). Der er ligeledes sager, hvor medarbejderen bliver konfronteret med brugerens/borgerens seksualitet og seksuelle behov på en måde, som virker krænkende, fx når en borger onanerer foran en SOSU-assistent i hjemmeplejen (ESU, 02.06.2015(1)) eller vil have hjælp til onani fra en handicaphjælper i forbindelse med bad (ESU, 01.10.2013). I en anden sag blev en kvindelig pædagog på en døgninstitution pålagt at udføre massage fx på mandlige anbragte beboere, der blev seksuelt opstemte (ESU, 02.12.2014(1)). Der findes også i materialet eksempler på, hvordan seksuel chikane (ikke) håndteres på arbejdspladsen, eksempelvis i en sag fra et plejehjem, hvor en SOSU-assistent udsættes for verbal seksuel chikane fra en ægtefælle til en beboer. Da hun fortalte ledelsen om det, fik hun at vide, at hun skulle bide det i sig (ESU, 05.11.2013(3)).

Det er således karakteristisk for omsorgssektoren, at en stor an-

29 For de resterende 9 pct. er informationerne i aktindsigten mangelfulde, eller de tilhører en anden kategori.

Tekstboks 22. Når krænkeren er en bruger eller borger

Jeg oplever, at der er stor forskel på, om man er blevet seksuelt chikaneret fx af en pårørende eller af nogle ledere eller nogle kollegaer, eller om det er brugere/borgere. Selv om tallet er meget mindre for, at det er kollegaer eller ledelse, så er det helt klart der, man føler sig mest berørt af det. Og det handler også om, hvor meget man fagligt er blevet klædt på i forhold til at håndtere det her. ... Det er forskellige strategier, man skal bruge, alt efter om det er det ene eller det andet. For det er jo totalt 100 % uacceptabelt i det øjeblik, det er kollegaer eller chefer, og der skal være nogle helt andre, meget kontante konsekvenser, hvis det er det, der foregår. Hvorimod hvis det er bruger/borger, så skal vi fagligt finde ud af, hvordan vi håndterer det her. Og det kan jo også være noget med at gå to ind til en borger for eksempel. Eller der kunne være nogle situationer, hvor det skal være lederen eller en mand, der går derind, eller måske en mere erfaren, afhængigt af situationen.

(Interview med arbejdsmiljøkonsulent Charlotte Bredal, FOA, 20.06.2016)

Det kan være demente gamle mænd, der udsætter én for det. Og der er det et andet problem, for det kan godt være krænkende, men det er krænkende på en lidt anden måde. Hvis det er en kollega eller en chef, er det mere undergravende. Det ødelægger på længere sigt mere, tror jeg, end hvis man bliver overfaldet af en dement borger. For der kan man forklare det og forstå, hvorfor det skete, mens det er sværere på den anden måde, end hvis det er en borger, der gør det, og de har jo en omsorgspligt over for de borgere.

(Interview med advokat Peter Breum, 22.06.2016)

del af sexchikanesagerne omhandler brugere, borgere osv., og der er nogle yderligere, specifikke problemstillinger forbundet hermed som illustreret af disse mønstre i forløbene. Der kan skelnes mellem den tilsigtede, eller intentionelle, seksuelle chikane og den, der ikke er intentionel, fx fra psykisk syge eller demente (Nielsen et al., 2017). Sexchikaneforløb, hvor krænkeren er en kollega eller overordnet, opleves som mere belastende, end hvis krænkeren er en bruger, borger eller patient (jf. kapitel 7). Dette bekræftes i vores interviews (se tekstboks 22).

Det betyder dog ikke, at effekten af seksuel chikane fra brugere og borgere skal negligeres. Den psykiske reaktion på et sexchikaneforløb kan være alvorlig, ligegyldigt hvem krænkeren er. En kvalitativ, dansk undersøgelse baseret på gruppeinterviews med sygeplejersker viser, at seksuel chikane fra patienter opfattes som en uundgåelig del af arbejdet, som sundhedspersonalet forventes at kunne håndtere fagligt og professionelt (Nielsen et al., 2017). Netop den faglige håndtering af seksuel chikane i omsorgssektoren er et af de spørgsmål, der belyses i vores interviews:

> Man ser det som et led i håndteringen af den faglige opgave. Ikke at det betyder, at man accepterer det, men det er noget med at forstå nogle af de borgergrupper og patientgrupper, og hvorfor de er, som de er. Og så på en eller anden måde forberede sig på at kunne håndtere nogle ting. ... Der kan det være et led i forståelsen af opgaven at sige: "Det er, fordi borgeren har den sygdom". ... Det er et led i en form for sygdomsbillede. Der er nogle, der har lettere ved at håndtere det på den måde ..., for så fjerner man lidt af det personlige (interview med chefkonsulent Preben Meier Pedersen, KL, 28.11.2016).

Det kan især være en udfordring for yngre og nye medarbejdere, fordi de mangler erfaring med at håndtere situationerne:

> Det er jo helt rigtigt, at du kan forebygge rigtig mange ting i forhold til den faglige tilgang, men du kan jo ikke forebygge alt. Det, vi oplever, når arbejdspladserne bliver mere pressede, er, at der er mindre tid til at introducere nye og nyansatte, for eksempel. Og det er jo klart, at når du kommer som ung og er blevet smidt ud i det her, og du ikke er klædt ordentligt på, altså så kan det faktisk være rimeligt voldsomme oplevelser. ... Når du oplever, at du bliver så meget ekstra presset, ... og du oftere og oftere står alene i nogle situationer, så har du brug for at få kalibreret fagligheden. ... Og hvis du ikke i hverdagen fagligt har den tid til at sige: "Okay, der er et eller andet her, vi skal være opmærksomme på. Det skal vi sammen tage op med vores leder og vores kollegaer. Hvordan kan vi fagligt håndtere det her på en anden måde?", så får det jo lov til at glide. ... Og det er sådan nogle eksempler, vi ser, at det får lov til at eskalere for længe, fordi man ikke fagligt har tiden til at tage sig af det. Og for mig at se hænger det meget tæt sammen med, at man oplever sig presset på tiden og til at gøre arbejdet fagligt ordentligt. ... Man får ikke fagligt grebet ind i tide (interview med arbejdsmiljøkonsulent Charlotte Bredal, FOA, 20.06.2016).

Forventningen om, at man som sundhedspersonale kan håndtere seksuelt chikanerende adfærd fra patienter, brugere og borgere, gør, at det kan føles som et nederlag, hvis man kommer til kort i denne udfordring eller følelsesmæssigt berøres voldsomt af oplevelserne. Hvis der er rum for dialog og udveksling af erfaringer som en del af

en fælles faglig kultur på arbejdspladsen (Nielsen et al., 2017), kan det omvendt:

> styrke en medarbejders følelse af tilhørsforhold til hans/hendes gruppe på arbejdspladsen. Social identifikation kan således fremme kollektive måder at håndtere det på og dermed fungere som en beskyttende faktor mod de negative konsekvenser, der er forbundet med at være udsat for uønsket seksuel opmærksomhed fra kunder, klienter og/eller patienter (Hoegh et al., 2016: 7).

De arbejdspladser inden for sundhedssektoren, der er omfattet af Nielsen et al.'s (2017) undersøgelse, har ikke klare politikker eller retningslinjer i forhold til håndtering og forebyggelse af seksuel chikane. I stedet mødes problemer med seksuelle tilnærmelser som oftest ad hoc, hvorved de individualiseres. I overensstemmelse hermed viste en spørgeskemaundersøgelse blandt danske sygeplejersker fra 2005, at 56 pct. ikke mener, at ledelsen på deres arbejdsplads har meldt en klar politik ud i forhold til seksuel chikane. Generelt tilkendegiver respondenterne, at de henter støtte fra kollegaer frem for fra ledelsen, hvis de oplever seksuelle tilnærmelser (*Sygeplejersken*, 2005). De manglende ledelsesmæssige retningslinjer, individualiseringen af problemet og forventningen til faglig håndtering af seksuelt krænkende adfærd fra patienter gør, at den enkelte medarbejder skyder skylden på sig selv, hvis vedkommende ikke er i stand til at håndtere problemet, mens kollegaer yder den følelsesmæssige og praktiske støtte, fx ved at bytte patienter, lade nyansatte modtage gode råd fra de mere erfarne eller sende mandlige kollegaer ind til særligt problematiske patienter (Nielsen et al., 2017; jf. kapitel 13).

Ifølge vores interviews skal seksuel chikane fra patienter/brugere/borgere håndteres lokalt på arbejdspladsen, fx gennem samarbejde kollegaerne imellem (interview med chefkonsulent Preben Meier Pedersen, KL, 28.11.2016). Det handler bl.a. om, hvordan arbejdet tilrettelægges og organiseres:

> Det er også der, kollektivet går ind og hjælper. ... Jeg synes, det er fornuftigt at tale om en hensigtsmæssig organisering af arbejdet. De erfarne medarbejdere må ... tage ansvar for deres kollegaers faglighed. ... Der må kollektivet bare prøve at træde til og være stærkt sammen (interview med jurist Malene Sørensen, Danske Regioner, 28.11.2016).

Det er også afgørende, at der tages et ledelsesansvar, bl.a. ved at skabe et rum for dialog, sparring og erfaringsudveksling:

> Én ting er at have nogle retningslinjer, og noget andet er at have en ledelse, som viser, at det her er noget, vi prioriterer, og vi har en nultolerancekultur over for det. Vi går ind og arbejder med det aktivt. Hvis ikke du har det, så kan der nemt opstå det, som måske er et generationsspørgsmål, hvor de ældre kollegaer, der har været der i mange år, har vænnet sig til at håndtere brugere og borgere på en anden måde. De kan godt have en tendens til over for de unge at sige: "Nu må I også bare tage jer sammen – det handler om, hvordan I lige klæder jer" og alle de stereotyper. Så lige pludselig kan det blive rigtig svært at komme som ny på arbejdspladsen, og måske nyuddannet, og tage det her op, fordi man meget nemt kan komme til at føle, at det var ens egen skyld, eller at man var for pivet, eller at man har gjort et eller andet forkert. Så det kræver virkelig, at der er en ledelse, der sørger for, at man får en ordentlig dialog om det, så det ikke bliver dem, som nogle gange kan fylde markant meget i en arbejdspladskultur, og som har været der i mange år, som ender med at tale problemet ned (interview med arbejdsmiljøkonsulent Charlotte Bredal, FOA, 20.06.2016).

Kvindelige ansatte i kvindefag er, ifølge Gutek, mere tilbøjelige til at blive betragtet som seksuelle objekter. Det er dog ikke så åbenlyst, fordi alle behandles ens, og det bliver en (forventelig) del af jobbet (Gutek, 1987). Tilsvarende fortæller sygeplejersker, hvordan de oplever en normalisering af den seksuelle chikane, efterhånden som den bliver en del af deres almindelige arbejdsliv (Nielsen et al., 2017). Det er dog værd at understrege i diskussionen om den faglige håndtering af den seksuelle chikane, at brugere, borgere, patienter og klienter er en meget varieret gruppe, og som udøvere af seksuel chikane er der meget stor forskel på den ældre demente, den psykisk syge og den unge kriminelle, selvom de alle kan være omfattede af omsorgssektoren som samlebegreb.

Mandsdominerede arbejdspladser

Ligesom kvindedominerede arbejdspladser viser nogle særlige træk i forhold til sexchikaneforløb og -dynamikker, har vi i kapitel 4 diskuteret, hvordan kvindelige ansatte på mandsdominerede arbejdspladser er særligt udsatte over for uønskede seksuelle tilnærmelser,

fordi en kvinde i den kontekst afviger fra de dominerende (maskuline) normer og dermed skiller sig ud. Vi kan ikke identificere et særligt mønster i forhold til mandsdominerede arbejdspladser på tværs af de civilretlige sager med henblik på at vurdere, om sagerne eksempelvis er flere eller grovere afhængigt af arbejdspladskonteksten. Enkelte sager træder dog frem, og det drejer sig i særdeleshed om de mandsdominerede arbejdspladser, hvor omgangstonen beskrives som særligt hård eller grov (jf. kapitel 9).

Jord- og Betonarbejdernes Fagforening førte i 1993 en sag for en kvindelig medarbejder inden for renovationsområdet. Sagsøgeren fik ikke medhold i sagen, men den er et eksempel på, hvordan den afvigende kønsrolle forbindes med udsathed. I resuméet af sagsøgerens forklaring for byretten lyder det således:

> Under frokosterne på pladsen var tonen mellem de mandlige kollegaer generelt meget bramfri med hensyn til anvendelse af seksuelle udtryk. I skurvognen læste kollegaerne i pornoblade, som var blevet samlet op i forbindelse med renholdningsarbejdet. De underholdt hinanden om bladenes indhold. Sagsøger gav somme tider udtryk for, at hun fandt det "klamt." Andre gange søgte hun at ignorere, hvad der foregik. Hun følte sig menneskeligt sat uden for kollegaerne. Hun fik somme tider "stikpiller," f.eks. på grund af sin størrelse (Københavns Byret, 22.10.1993; ØLD, 19.08.1994).

I dette eksempel står den kvindelige medarbejder pga. sit køn uden for fællesskabet og den seksualiserede omgangstone. Hendes kønsrolle og adfærd afviger fra de øvrige kollegaers, og hun er sårbar over for chikane.

I 1992 fører Sømændenes Forbund en sag ved Sø- og Handelsretten, hvor kulturen på den mandsdominerede arbejdsplads blev opretholdt bl.a. ved, at kollegaer grinede af den seksuelle chikane, som en mandlig hovmester udøvede over for en kvindelig stewardesse. De dominerende normer i forhold til seksuel ydmygelse blev forstærket af, at de fleste af de mandlige tilskuere til adfærden ifølge vidneforklaringer opmuntrede den med tilråb som fx "gør nu noget ved det" og, ifølge sagsøger, "mere, mere." Sagsøgeren fik medhold i sagen (SHD, 05.08.1992).

Vores interviews antyder, at der i retssagerne godt kan være en grad af accept af, at der på en mandsdomineret arbejdsplads hersker en grov og seksualiseret omgangstone, sammenlignet med

hvis den samme tone gjorde sig gældende på en blandet arbejdsplads.

Der føres ikke mange sager fra de store mandsdominerede og kvindedominerede brancher ved hverken civilretterne eller de relevante nævn. Erhvervssygdomsudvalget har derimod en stor andel af sager fra den kvindedominerede omsorgssektor. Der er også andre brancher, der skiller sig ud grundet fraværet af sager. Der er fx ingen sager fra universiteterne og meget få fra andre uddannelsesinstitutioner. For omsorgssektoren specifikt ved vi, at det er der, den største andel af oplevelser med krænkelser registreres i NFA-analyserne (jf. kapitel 6). Vores interviewpersoner fra KL, Danske Regioner, DSR, FOA og Socialpædagogerne (jf. bilag 7) siger samstemmende, at der stort set ingen sager eller forlig er på området, og det første bekræftes af vores sagsmateriale. Det viser ligeledes, at der stort set heller ingen sager er fra de forbund, der organiserer de mandsdominerede brancher. Spørgsmålet er, hvorfor billedet ser sådan ud. Skyldes det, at der er meget få, der bliver ramt af seksuel chikane eksempelvis inden for de mandsdominerede brancher? Eller er de store arbejdspladser så effektive i deres personalepolitikker, at de er i stand til at bremse det lokalt eller forebygge i tide? Eller forliges sagerne mellem arbejdsgiver og arbejdstager, inden de når til retssale og nævn? Noget tyder i hvert fald på, at rigtig mange sager forliges, eksempelvis hos DM, der har forligt alle sager siden 2010. I dette tilfælde er der dog kun tale om i gennemsnit to sager om året (interview med konsulent Minna Meldgaard, DM, 06.06.2016).

Fraværet af sager ved domstole og nævn kan også være udtryk for en bevidst prioritering fra fagforbundenes side om ikke at vælge den retlige strategi, men det kan også afspejle manglende fokus på problemet. Vi ved om ikke andet, at de fagforbund, der har valgt retsstrategien, har ført et betragteligt antal sager. Det gælder især for HK og for frisørerne, hvor man har haft succes med at præge branchen i positiv retning. Endelig er der den mulighed, at tabuiseringen af emnet rækker så langt, at det forhindrer sagerne i at komme frem, hvilket kan forklare en del af det samlede billede og de typiske forløb, der også beskrives på tværs af interviews og sager (jf. kapitel 7):

> Vi har jo ikke rigtig nogen sager. Det er jo det, der er lidt skræmmende, at vi ved, at sagerne er derude, men vi får ikke nogen sager ind. Og når vi får dem ind, og vi taler med medlemmerne, så ønsker de dem simpelthen ikke ført. Så jeg må

jo tilstå, at jeg ikke har ført en eneste af dem. Selvom jeg ved, at de er derude. ... Hvert tiende af vores medlemmer har været udsat for en eller anden form for seksuel chikane. Jeg har set måske to eller tre sager [på 11 år] herinde i forbundet, hvor jeg har haft talt med medlemmer, og de har ikke ønsket, at vi skulle gøre noget efterfølgende. Så jeg synes, at de er svære at rejse (interview med advokat Christina Skjold, FOA, 17.11.2016).

Forebyggelse og "best practice"

13

Der har siden slutningen af 1980'erne været fokus på, hvordan seksuel chikane kan forebygges, og i pjecer og på hjemmesider giver bl.a. fagforbund, branchemiljøråd, forhandlingsfællesskaber, arbejdsgiverforeninger, Arbejdstilsynet og NFA gode råd og vejledning til, hvordan man skal takle problemet. Gennemgående er budskabet, at det er vigtigt, at virksomheder har en klar og synlig politik, at ledelsen tydeligt signalerer, at der er nultolerance over for seksuel chikane og mobning, at det er klart, hvor man kan henvende sig, herunder også med garanti for anonymitet, samt at der er en procedure for behandling af sager, hvis de rejses.

Vi beskæftiger os i dette kapitel med den forebyggende indsats, med særligt fokus på arbejdspladskulturens betydning. Derudover diskuterer vi beregning af omkostninger ved seksuel chikane ud fra argumentet om, at forebyggelse betaler sig, også økonomisk, og vi giver eksempler på virksomhedspolitik og "best practice". Afslutningsvis ser vi på mulige politiske initiativer til at styrke forebyggelsen.

Arbejdspladskulturen er vigtig for forebyggelse

Vores sagsmateriale har understreget, at kulturen på arbejdspladsen kan være afgørende for, om seksuel chikane opfattes som acceptabelt eller ej, og at kollegaer har et medansvar fx for at skærme unge, der kan have svært ved at sige fra:

> Når man taler om de her ting ude i virksomhederne, er det supervigtigt, at man er opmærksom på, at der kan være nogle ansatte på arbejdspladsen, som, qua at de er nye eller meget unge, kan have sværere ved at sige fra. Og derfor er det selvfølgelig også supervigtigt at udvikle en kultur og også formulere det i sin personalepolitik, at man som vidne til seksuel chikane faktisk har et medansvar. Selvom det er virksomhedens overordnede ansvar, så har alle på arbejdspladsen et ansvar for at sige fra, når man overhører eller overværer, at nogen udsættes for en lidt for lummer bemærkning. At man så også konfronterer vedkommende med det og siger: "Jeg bryder mig ikke om at høre, at du taler sådan til vores nye elev" for eksempel. Og det er vigtigt i personalepolitikken at formulere, at det præcist er det, der forventes af medarbejderne. Formulerer man det som en klar forventning, at man aktivt siger fra, hvis en kollega udsættes for seksuel chikane, så bliver det også nemmere og mere legitimt faktisk at gøre det (interview med chefkonsulent Jan Lorentzen, DI, 22.08.2016).

Det er dermed helt afgørende, at seksuel chikane som problem ikke individualiseres til at handle om krænker og krænket, men i højere grad ses som et fælles ansvar for ledelse, kollegaer og arbejdsmiljøorganisation.

Det understreges i vores interviews, at det er afgørende, at virksomhederne formulerer en politik for, hvordan man omgås hinanden:

> Hvis du arbejder i en kultur, hvor du har fået at vide, at "sådan taler vi til hinanden, det er jargonen her, sådan har det altid været," så bliver det jo også meget sværere at skulle sige: "Det synes jeg faktisk ikke er rart", eller "sådan bryder jeg mig egentligt ikke om at blive tiltalt". I sådan en situation kan det blive vanskeligt at sige fra og derved sværere at få brudt de uhensigtsmæssige vaner og kommunikation. Så jeg synes faktisk, at det første skridt, vi overhovedet kan tage, er dialog. Og det tror jeg i høj grad, at mange virksomheder gør, bare måske uden at putte en label af seksuel chikane eller mobning på, men netop det her med at formulere nogle værdier om, hvordan vi taler sammen og har respekt for hinanden (interview med arbejdsmiljøkonsulent Nanna Simone Jensen, Lederne, 21.06. 2016).

Flere af vores interviewpersoner peger på, at fordi emnet er så tabubelagt, så får man især ikke på meget mandsdominerede arbejdspladser formuleret en politik mod seksuel chikane. Der gives til gengæld eksempler på, at solidaritet mellem kollegaerne kan forebygge seksuel chikane:

> Caverion er en entreprenørvirksomhed, som vægtede at have en relativt ligelig fordeling af mænd og kvinder på arbejdspladsen. Der er så et tidspunkt, hvor en af de kvindelige medarbejdere går til ledelsen og siger, at hun føler sig udsat for sexchikane - ikke af sine kollegaer, men af andre mænd fra andre virksomheder på en byggeplads. Og det var ledelsen ret foruroligede over, så de vælger at indkalde alle kvinderne, 17 kvinder, til et møde for at høre, om det her er et enkeltstående tilfælde, eller om det er mere udbredt end det. Det viser sig, at ud af de 17 kvinder, så havde de 16 oplevet at blive udsat for sexchikane på en byggeplads. På den baggrund får virksomheden udviklet en kultur, hvor det bliver sådan, at "her passer vi på vores piger." Hvis man som mandlig, eller for den sags skyld kvindelig, kollega efterfølgende overhørte, at nogen blev udsat for lumre bemærkninger, så skred man ind og sagde: "Hov hov, sådan skal du ikke tale til min kollega!" (interview med chefkonsulent Jan Lorentzen, DI, 22.08.2016).

Caverion, der her nævnes som et eksempel på "best practice", har både eksplicitte adfærdsregler for omgangsformen på arbejdspladsen, og de indførte i 2013 en rapporteringskanal, der er webbaseret, så medarbejderne anonymt kan indberette brud på adfærdsreglerne (Caverion Adfærdsregler). Vestas kører med tilsvarende foranstaltninger i form af "code of conduct", der nævner seksuel chikane, og det, de kalder, EthicsLine, der er en whistleblower-ordning, hvor man som medarbejder eller samarbejdspartner anonymt kan lave indberetninger eller søge vejledning (Vestas Employee Code of Conduct; Vestas EthicsLine).

Beregning af omkostninger ved seksuel chikane

I kapitel 7 var vi inde på de psykologiske, familiemæssige og økonomiske konsekvenser, som seksuel chikane har for dem, det går ud over. De psykologiske og helbredsmæssige virkninger for de krænkede fremgår også af de civilretlige sager (jf. kapitel 8 og 9 samt bilag), hvor de ofte beskrives relativt udførligt. Endelig indgår de hel-

bredsmæssige konsekvenser af seksuel chikane som en væsentlig del af afgørelserne i arbejdsskadesagerne, der alle har diagnoser som et væsentligt afgørelseskriterium (jf. kapitel 11 og bilag 4). Ud over de individuelle omkostninger er der også udgifter for virksomhederne, hvortil kommer bredere samfundsøkonomiske omkostninger.

Siden de første forsøg på at regulere seksuel chikane i USA og i EU i slutningen af 1980'erne har der været opmærksomhed på individuelle og samfundsmæssige omkostninger ved seksuel chikane. I den første EU-rapport blev det understreget, at seksuel chikane giver arbejdsgiverne udgifter, fordi det forringer effektiviteten og reducerer profitabiliteten (Rubenstein, 1988: 19). I bredere forstand har der været en stigende erkendelse af, at dårligt arbejdsmiljø er en omkostning for virksomhederne, og at et godt arbejdsmiljø er en god investering. Europa-Kommissionen offentliggjorde i 2011 en rapport om, hvordan man kan udregne de socioøkonomiske omkostninger af arbejdsulykker og dårligt arbejdsmiljø, og argumenterede for, at en sådan øvelse skærper bevidstheden om, at forebyggelse er vigtigt (European Commission, 2011). En undersøgelse fra 2012 af 300 firmaer i 16 forskellige lande viste, at investeringer i arbejdsmiljø kan aflæses på bundlinjen. Konklusionen var, at investeringer i arbejdsmiljø gav mere end dobbelt så meget i afkast (International Social Security Association, 2012).

I dansk sammenhæng lavede COWI i 2010 en rapport for LO om økonomien i arbejdsmiljøet, der på baggrund af danske og internationale litteraturstudier vurderede omkostningerne ved dårligt arbejdsmiljø. Psykiske arbejdsmiljøproblemer blev kort omtalt og her kun med fokus på, at det står for en høj andel af sygefraværet på danske arbejdspladser (LO, 2010). De forskellige rapporter viser, at kalkulerne af udgifter ved arbejdsulykker og fysisk arbejdsmiljø er langt mere sofistikerede end for problemstillinger omkring det psykiske arbejdsmiljø. Det skyldes, at man ikke er nær så langt med at beregne udgifter ved psykiske effekter, der på nogle områder også er langt sværere at sætte tal på end de fysiske. Det forstærkes af, at det psykiske arbejdsmiljø har været langt mindre i fokus i arbejdsmiljøindsatsen.

Der er gjort meget få forsøg på at beregne omkostningerne ved seksuel chikane. Et problem her er, at der er meget lidt forskning om virkningerne af seksuel chikane, især hvad angår langtidsvirkninger, dog med undtagelse af en nyere analyse af konsekvenserne for langtidssygefravær (Hoegh et al., 2016; jf. kapitel 7). På baggrund af oplysningerne i vores sagsmateriale er det imidlertid muligt at opstille

en række relevante faktorer, der som minimum bør indgå i analyser af, hvad seksuel chikane koster de krænkede, virksomhederne og samfundet. Det gælder:

- Tab af kompetence
- Ansættelse og oplæring af nye medarbejdere
- Nedsat effektivitet og produktivitet
- Sygefravær
- Arbejdsløshed og jobskifte
- Betaling af godtgørelser
- Sagsomkostninger
- Forringet helbred
- Psykologudgifter
- Skilsmisser.

Forebyggende indsats

I forhold til den forebyggende indsats så er forslagene til, hvad der bør ske på virksomheder og i fagforeninger talrige og meget konkrete, og det handler om klare signaler, klare procedurer og undervisning af dem, der skal have med sagerne at gøre. I mange tilfælde findes spillereglerne, men det halter med implementeringen, og samtidig er der stort set ingen erfaringsopsamling, fordi der mangler viden og registrering. Det er i den forbindelse afgørende, at der sker en erfaringsopsamling i forhold til de mange forlig, der indgås om seksuel chikane. Hvis den risikobaserede arbejdsmiljøindsats skal tages alvorligt, så er dette helt afgørende, fordi disse forlig i dag ligger helt under radaren i forhold til erfaringsopsamling.

Der kan gøres mere for at styrke den forebyggende indsats, og kendskabet til omkostningerne for samfund, virksomheder og individer kan styrkes gennem forskning og udredning. Når man tager i betragtning, at antallet af civilretlige sager har været faldende, at retspraksis omkring arbejdsgivernes ansvar er blevet mere lempelig, og at partsstyringen omkring arbejdsmiljø sætter ligebehandlingspolitikken på et sidespor, så bør det undersøges, om man kan gøre arbejdsgiverne ansvarlige for at udvise passivitet over for seksuel chikane. En øget forpligtelse for arbejdsgiverne til at sikre, at virksomhederne har en klar politik på området, kan udvikles med inspiration fra Storbritannien. Et sådant forslag har været drøftet i Folketinget (Beskæftigelsesministerens svar på spm. nr. 526, Beskæftigelsesudvalget, 2016-2017).

Spørgsmålet om seksualitet og forebyggelse af seksuel chikane er

også væsentligt at diskutere på politisk niveau i forhold til omsorgssektoren. Vores kontakt til nogle af de største uddannelsessteder inden for omsorgsfaget (SOSU-, sygepleje- og socialpædagoguddannelsen) viser, at seksuel chikane ikke er en obligatorisk del eller et fast tema i undervisningsforløbene eksempelvis inden for arbejdsmiljø eller seksualitet. Emnet kan dog komme op, fx som følge af spørgsmål fra de studerende, eller det kan blive berørt som en del af praktikforløbene. På de store offentlige arbejdspladser inden for sektoren (kommuner og hospitaler) findes der generelle retningslinjer for mobning og chikane.

Visse steder er der igangsat målrettede projekter eller kampagner, fx i Aarhus Kommune, hvor der via projektet "Seksualitet i tale" er fokus på bl.a. seksuelt nærvær og personalets grænser. Projektet startede i 2013 præcist med det formål at "reducere tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed" (Aarhus Kommune, 2014). Gennem videoer og dialogkort søger kommunens forvaltning for sundhed og omsorg at inspirere til faglig dialog og sparring blandt de ansatte om emner som beboernes grænser, mangel på nærhed og personalets grænser. Om sidstnævnte står der på kommunens hjemmeside om projektet:

> Det er vigtigt, at du respekterer din egen grænse. Vi er alle forskellige og har individuelle grænser, og når du når din, er du nødt til at reagere på det. Sig fra, venligt og bestemt, men med respekt for beboeren. Hvis den grænseoverskridende handling er gentagende, er det vigtigt, at I som personale taler åbent om det og sammen finder en fælles handling i de forskellige plejetiltag hos beboeren. Er den seksuelle adfærd en måde at søge kontakt og nærhed på, er det vigtigt, at I imødekommer et muligt behov (Aarhus Kommune).

Projektet sætter med andre ord både fokus på borgerens behov for nærhed og på nødvendigheden af som personale at være bevidst om egne grænser og markere dem tydeligt. Samtidig understreger projektet det fokus, der er inden for omsorgsfaget, på først og fremmest at håndtere problemet via faglig sparring kollegaer imellem (jf. kapitel 12). I og med at projektet sætter fokus på den forebyggende indsats gennem ansættelse af en sexolog samt refleksion og åben dialog om håndtering af problemet, kan det betragtes som et eksempel på "best practice", samtidig med at det er vigtigt at pointere behovet for ledelsesmæssige retningslinjer og ansvar (jf. Nielsen et al., 2017) for

at undgå, at problemet individualiseres og udelukkende overlades til kollegial sparring.

Der er intet, der tyder på, at problemet med seksuel chikane er blevet mindre over tid, snarere tværtimod. En øget indsats er stadig mere væsentlig set i lyset af udviklingen på de sociale medier, hvor en rapport fra Institut for Menneskerettigheder fx har vist, at hadefulde ytringer i den offentlige debat online til en vis grad relaterer sig til køn og ligestilling. Rapporten viser også, at størstedelen af de hadefulde ytringer kommer fra mandlige debattører. Konsekvensen er, at især kvinder vælger ikke at deltage i den offentlige debat online (Institut for Menneskerettigheder, 2017). Samtidig er digitale krænkelser, eksempelvis i form af hævnporno og anden kønskrænkende adfærd online, meget omdiskuteret og et forholdsvis udbredt fænomen ikke mindst blandt unge. Det digitale rum giver ikke blot de unge nye muligheder for at udfolde og udvikle deres seksuelle identitet, men det udfordrer dem også på grænsedragningen mellem det virtuelle og det ikke-virtuelle og mellem det offentlige og det private (Rolandsen Agustín & Thidemann Faber, 2016). Heri ligger der en risiko for, at den mere hadefulde kultur, der udvikler sig i det online rum, hvor der ikke er mange fælles spilleregler, får en negativ afsmittende virkning også på arbejdspladserne, samtidig med at krænkelserne potentielt udvides til også at foregå online (på tilsvarende vis som det skete med sms'er) (se tekstboks 23). Det er en problemstilling, som politiske og arbejdspladsrelaterede initiativer på området ligeledes må forholde sig til.

Tekstboks 23. Ungdomskultur

De sidste 3, 4, 5 år er der fremkommet eksempler på en ungdomskultur, som jeg personligt synes, bomber hele vores ligebehandlingspolitik og den ånd, vi jo i virkeligheden både som arbejdsgivere og også som mennesker har stået for de sidste 20-30 år, tilbage. Hvis det smitter af på arbejdspladserne, at pigerne i virkeligheden betragter sig som underdanige i forhold til drengene … Altså jeg er næsten lige ved at sige, at det jo næsten er den omvendte verden, fra dengang jeg gik i gymnasiet, der var de fleste af drengene mere umodne end pigerne. Der var det tit og ofte pigerne, der tog initiativ til alt muligt, men i dag der virker det jo nærmest som om, at drengene bruger pigerne sådan her (knipser).

(Personlig betragtning, interview med procesdirektør og advokat Lars Alexander Borke, Dansk Erhverv, 20.09.2016)

Jeg tror, grænseløsheden breder sig. Der er jo også et stigende pres på det her med seksualitet. Det er jo ikke altid, den sunde fornuft kan sætte en grænse. Der er noget, der smutter igennem. Det foregår jo i bestemte kontekster, også det der foregår ude på arbejdspladserne. Og så tror jeg da også, at det har meget at gøre med, hvor gode vi egentlig er på arbejdspladsen til at lave regler og kultur omkring vores egen adfærd i sådan en organisation. Altså lidt tilsvarende det vi kan se omkring mobning, at hvis der ikke er nogle regler for det eller en kultur, hvor vi har regler for vores adfærd, hvis man så selv er lidt usikker på, hvordan man må være her, så kan man da lige prøve på nogle andre. Og sådan er det måske også med seksuel chikane. Der er nogle, der har det bedst, når nogle andre har det skidt. Og sådan er det også på det her område. Det er også en spejling af en mandsdomineret kultur, i hvert fald den chikane der foregår mellem mænd og kvinder, at det er lige før, det er en ret, mænd har til at gøre sådan.

(Interview med samarbejdskonsulent Peter Dragsbæk, CO-Industri, 22.08.2016).

Seksuel chikane i tre spor

14

Ved afslutningen af denne bog i efteråret 2017 er seksuel chikane kommet på mediernes dagsorden, inspireret af den omfattende #metoo-kampagne på de sociale medier, som er fulgt i kølvandet på Weinstein-affæren om seksuel chikane og overgreb i den amerikanske filmverden. Med kampagnen har kvinder verden over, via de sociale medier, fortalt om egne oplevelser med seksuelle overgreb og dermed italesat og synliggjort, hvor stort problemet er. Både kampagnen og mediedebatten har bekræftet det billede, der gennemsyrer vores materiale om seksuel chikane fra slutningen af 1980'erne til dag, nemlig at der er tale om et meget tabuiseret problem. En lang række kvinder beretter om overgreb, de ikke tidligere har fortalt om.

Seksuel chikane handler ikke om seksuel tiltrækning men om magtudnyttelse, og sagerne i filmbranchen afspejler, at overordnede og magtfulde mænd har et stort spillerum over for især løst ansatte, og det gælder ikke kun i filmbranchen. Kampagnen viser også, hvor vigtigt det er at tale om seksuel chikane, så problemet og dets underliggende, kønnede magtdynamik kommer frem i lyset, samtidig med at den kollektive italesættelse tillader de krænkede at tage magten tilbage og – forhåbentlig – mindske følelsen af skyld og skam.

I bogen har vi analyseret 150 sager om seksuel chikane siden 1980'erne. Det omfatter 71 civilretlige sager, hvor nogle omfatter flere krænkede, og en del af dem er anket og dermed behandlet ved flere instanser. Dertil kommer 13 sager ved Tvistighedsnævnet, der behandler sager om elever og praktikanter, 10 ved Ligestillings/

Ligebehandlingsnævnet, 55 arbejdsskadesager, for perioden vi har søgt aktindsigt i (2010-2015), og en enkelt sag ved faglig voldgift. Et stort antal sager om seksuel chikane bliver forligt, men disse sager registreres ikke, og relativt få personer er involveret i dem.

Danmark var på forkant med at rejse sager ved civilretterne (den første i 1988), og delt bevisbyrde i sager om seksuel chikane blev indført relativt tidligt i dansk lovgivning (2001). Det udløste en voldsom debat, hvor modstanderne frygtede, at det ville svække mænds retsstilling, samt at det ville føre til flere retssager. Vores analyse viser, at det omvendte skete. Antallet af sager i det civilretlige system toppede i slutningen af 1990'erne og starten af 2000'erne. I 1990'erne blev de fleste sager med påstand om seksuel chikane vundet, men udviklingen vendte, og i starten af 2000'erne blev godt halvdelen af sagerne afvist. Samtidig har godtgørelserne over tre årtier stået stille på gennemsnitligt 23-24.000 DKK, således at der reelt er tale om et fald, når man tager prisudviklingen i betragtning.

Når et medlem, der har været udsat for et forløb med seksuel chikane, henvender sig til fagforeningen, sker det altid med en anden begrundelse. Ingen kommer ind ad døren og siger, at de har en sag om seksuel chikane. Derfor skal der trænede personer til at se de bagvedliggende årsager til, at medlemmet retter henvendelse. De, der krænkes, bliver stort set aldrig på arbejdspladsen. De siger op eller bliver afskediget, og det gælder, hvad enten de taber eller vinder. Seksuel chikane har således store konsekvenser såvel økonomisk som psykisk samt i forhold til familielivet.

Når sagerne afgøres, spiller omgangstone ofte en stor rolle i dommernes begrundelser for at give medhold i en sag eller ej. Såvel omgangstone som forventninger til kønsroller og -normer udgør en del af de arbejdspladsbetingelser, der ifølge teorien er afgørende for at forklare sexchikaneforløb. På mange arbejdspladser er spillereglerne for samværet kollegaer og ledere imellem ikke klare, og i løbet af retssagerne skabes der tit tvivl om, hvorvidt de krænkede har været "med på legen" og i et eller andet omfang selv bidraget til tonen. Der skabes med andre ord en forventning, både på arbejdspladsen og i retssalen, om, at man som genstand for den grænseoverskridende adfærd er i stand til at sige fra og komme med en klar afvisning. Det er langtfra altid tilfældet, ikke mindst fordi der er tale om forløb, der eskalerer fra det små og måske uskyldige og gradvist bliver værre og værre. Set i bakspejlet kan det være svært at sige, præcist hvornår grænsen blev overtrådt, eller hvornår man kunne have sagt fra. Det i sig selv kan give anledning til følelser af skyld og skam. Vurderin-

gen af parternes troværdighed er også afgørende, eftersom der ofte ikke er beviser eller vidner til de episoder, som sagerne handler om. I retssagerne måles den krænkedes reaktion op imod en standard af forventet adfærd, som ikke nødvendigvis stemmer overens med det handlerum, som de krænkede oplevede, da de stod midt i det ude på arbejdspladsen. Denne standard er kønnet, eftersom forventningerne til kvinders og mænds adfærd adskiller sig fra hinanden.

Vores analyse har vist, at seksuel chikane i høj grad er et udtryk for forskellige måder at udnytte en magtposition inden for arbejdspladskonteksten på. Der er en tydelig kønsfordeling i den forstand, at langt de fleste chikanører er mænd, og langt de fleste chikanerede er kvinder, men det er vigtigt ikke at overse, at også mænd chikaneres. I vores sager gælder det især, når der er tale om homoseksuelle mænd.

En magtposition kan være baseret på organisatorisk magt, når en overordnet udnytter sin stilling gennem kønskrænkende adfærd over for en underordnet, men det kan også handle om interpersonel magt mellem kollegaer. Den interpersonelle magt kan eksempelvis komme til udtryk gennem en udnyttelse af alder og erfaring, hvor unge og nyansatte ofte er mere udsatte. På arbejdspladser med en stærk kønsdominans kan magtudnyttelsen netop bestå i isolering af outsideren med det afvigende køn, set i forhold til flertallet på arbejdspladsen. Der er få sager såvel fra de mandsdominerede som fra de kvindedominerede arbejdspladser, med undtagelse af sager fra omsorgssektoren i Erhvervssygdomsudvalget. I sagerne fra de mandsdominerede arbejdspladser spiller den hårde og seksualiserede omgangstone ofte en betydelig rolle.

Det centrale fokus i bogen har været at analysere og forklare, hvordan seksuel chikane på arbejdspladsen er blevet håndteret på tværs af de retlige, faglige og politiske spor i den danske kontekst, samt hvordan de tre spor spiller sammen. Da seksuel chikane kom på den politiske dagsorden i Danmark, var europæiseringen den væsentligste dynamik. Danmark indførte relativt tidligt delt bevisbyrde som opfølgning af EU-regler, der var på vej. Det skete med meget stor modstand fra især arbejdsgiverorganisationerne. Den europæiske debat havde - inspireret af den amerikanske - fokus på det civilretlige spor, hvor man rejste sager om seksuel chikane ved civile domstole som krænkelse af forbuddet mod kønsdiskrimination. Danmark var også et af de første lande til at få civile retssager, først og fremmest på grund af HK's aktivistiske retsstrategi. Deres retlige forumshopping betød i de følgende fem år, at der blev ført en del

retssager, hvoraf mange som omtalt blev vundet. Retspraksis fulgte den EU-retlige tilgang, men Danmark var et af de sidste EU-lande til at få ligebehandlingsdirektivets definition af seksuel chikane ind i lovgivningen. Det skete i 2005. Siden er det retlige spor imidlertid blevet snævret betydelig ind, og det faglige spor fremhæves som den mest farbare vej politisk.

Den danske arbejdsmarkedsregulering baserer sig per tradition på en stærk partsstyring, og det betragtes som en styrke, at parterne "knækker deres nødder selv". Det har skabt en relativt gnidningsfri udvikling på det danske arbejdsmarked og et godt samspil med den statsstyrede velfærdsmodel. Den danske model er imidlertid ikke godt klædt på til at takle seksuel chikane. Der indgås ganske vist mange forlig om seksuel chikane, men de registreres ikke, og der laves ikke erfaringsopsamling, så man fx kan stoppe krænkere i at fortsætte med at krænke.

Arbejdsmiljøreguleringen, som er baseret på udstrakt partsstyring, har udviklet sig som et parallelt spor til ligebehandlingspolitikken. Arbejdsmiljøpolitikken har imidlertid været ganske sen til at tage hånd om det psykiske arbejdsmiljø, som mobning, chikane og seksuel chikane hører til. Det handler først og fremmest om stor arbejdsgivermodstand mod at regulere det psykiske arbejdsmiljø, fordi det opfattes som en krænkelse af ledelsesretten. Partstyringen er imidlertid problematisk, hvis partsinteresser er det helt dominerende i behandlingen af sagerne. Det sker især i Tvistighedsnævnet, der behandler sager om unge, som ifølge mange analyser af omfanget, er de mest udsatte. Samtidig er de også særdeles afhængige af at kunne fastholde deres uddannelsesaftale og dermed i en svag position i forhold til at sige fra.

AT-vejledningen om mobning og seksuel chikane fra 2004 informerer ikke om det gældende lovgrundlag for seksuel chikane, der fastslår, at det er ulovlig kønsdiskrimination. Samtidig er vejledningens definition af seksuel chikane som grov og gentagen adfærd langt mere restriktiv end den definition, der findes i lovgivningen. Ikke desto mindre er AT-vejledningens definition den mest udbredte. Ligebehandlingslovens beskyttelse af ofre for seksuel chikane, der er relativt stærk i sammenligning med beskyttelsen af ofre for mobning og chikane i bredere forstand, trumfes dermed af partstyret arbejdsmiljøregulering. Nedtoningen af ligestillings- og ligebehandlingsaspekterne forstærkes af, at det danske ligestillingsapparat er relativt svagt. Ligebehandlingsnævnet er ikke i stand til at behandle sexchikanesager, fordi nævnet ikke kan føre vidner. I

sager hvor ord næsten altid står mod ord, medfører det, at nævnet ikke kan tage stilling. Den manglende betoning af ligebehandling og ligestilling forstærkes af, at Danmark ikke som Norge og Sverige har en instans, der proaktivt følger diskriminationsområdet. Ifølge det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv skal medlemsstaterne have en sådan instans, der skal gennemføre uafhængige undersøgelser og rapporter, fremsætte henstillinger vedrørende forskelsbehandling og rådgive ofre.

Der er stor uenighed om omfanget af seksuel chikane. De nationale arbejdsmiljøanalyser (NFA-analyserne) tegner et billede af, at seksuel chikane har et beskedent omfang, at det primært vedrører omsorgsfagene og dermed overvejende er et problem for den offentlige sektor, samt at krænkerne først og fremmest er borgere, brugere og patienter. Det er ikke det billede, der kommer frem i vores sagsmateriale. Omfanget nedtones af, at der altid refereres til gennemsnittet for krænkelser for mænd og kvinder, uanset at der er stor forskel på, hvor mange mænd og hvor mange kvinder der er udsat for seksuel chikane. International forskning om betydningen af spørgsmålsformuleringen konkluderer, at når man spørger til seksuel chikane som sådan frem for til konkrete hændelser, der opleves som krænkende, så rapporteres der om langt færre hændelser, bl.a. fordi emnet er så tabuiseret. Det bekræftes også i danske analyser, der anvender begge slags spørgsmål.

I sagernes brancheprofil er der især i arbejdsskadesagerne mange omsorgssager, og borgere og brugere står for en stor del af krænkelserne, der ofte kombineres med vold eller trusler om vold. Inden for omsorgssektoren er den faglige håndtering af seksuel chikane fra brugere og borgere således en problemstilling i sig selv, der kræver fokus på uddannelse, tid til faglig sparring og ledelsesansvar. Vi kan imidlertid se, at problemet også findes en del andre steder fx i små butikker og på kontorer. Vi antager desuden, at der er nogle områder, hvor seksuel chikane sjældent kommer frem. Inden for meget mandsdominerede områder er tilgangen ofte, at hvis man "ikke kan tåle lugten i bageriet", må man finde et andet sted at arbejde. Dertil kommer, at der stort set ingen sager er om hændelser inden for uddannelsesinstitutioner og på lederområdet generelt, selv om vi har indikationer både fra danske analyser og udenlandsk forskning på, at der også er store problemer på disse områder. Det er derfor vigtigt at understrege, at sagsmaterialet inden for de fire områder viser, at problemet ikke kun drejer sig om borgere og brugere. Når vi ser på tværs af instanser, så er der mange sager om chefer og arbejdsgivere og færre om kollegaer, og sådanne sager findes også inden for omsorgsområdet.

Den politiske indsats baserer sig på et billede af omfanget af seksuel chikane som beskedent og som noget, der primært findes i omsorgsfag med borgere og patienter som krænkere. Den risikobaserede arbejdsmiljøindsats, som er kommet i fokus for den statslige indsats, er en god idé, men den risikerer at fejle, hvis den baserer sig på et forvredet billede af, hvor de store problemer er. Manglende viden og forskning er derfor også et stort problem, når man skal forebygge og bekæmpe seksuel chikane.

Udviklingen på de sociale medier peger i retning af, at problemer med mobning og kønskrænkende adfærd som fx hævnporno flytter grænserne for, hvad der opfattes som acceptabelt. Det vil antageligt vise sig på arbejdspladserne i de kommende år. Seksuel chikane har sjældent nogen vindere, og de individuelle og samfundsmæssige omkostninger er omfattende. Det ville gavne alle, hvis problemet i højere grad kunne forebygges. Det er en styrke, at det danske arbejdsmarked reguleres i tre spor, men det ville være en stor fordel, hvis den danske forhandlingsmodel ikke blokerede for det politiske og det retlige spor, fordi den er dårligt gearet til at takle køns- og ligestillingspolitiske spørgsmål.

Anbefalinger

15

Mere og bedre forebyggelse

- Virksomhedspolitik for god tone på arbejdspladsen, herunder mobning og seksuel chikane
- Virksomheder skal have rutiner til at behandle klager om seksuel chikane samt klare procedurer for, hvor og hvordan man som medarbejder kan henvende sig, med garanti for anonymitet
- Whistleblower-ordninger, hvor de, der føler sig krænket eller er vidne til krænkelser, kan henvende sig anonymt
- Erfaringsopsamling på virksomhederne efter sager om seksuel chikane: Hvad gik galt, hvordan kan det undgås fremover?
- Konkrete spørgsmål til uønsket seksuel opmærksomhed skal indgå i arbejdspladsvurderingerne (APV)
- Forsøg med rejsehold i fagforeningerne med personer, der har erfaringer med sager om seksuel chikane

Bedre vejledning og undervisning

- Seksuel chikane (og psykisk arbejdsmiljø) skal prioriteres i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Præcisering af lovgrundlaget, hvad der er ledelsens ansvar, og hvad der arbejdsmiljøorganisationens ansvar
- Der skal undervises om seksuel chikane på tillidsrepræsentantuddannelserne

– Der skal undervises i håndtering af seksuel chikane på uddannelserne inden for omsorgsfagene, herunder i forbindelse med praktik. Spørgsmålet skal ligeledes tages op ved introduktion af nyansatte på omsorgsarbejdspladserne, ligesom ledelsen skal sikre tid til faglig sparring om emnet og et klart fokus på forebyggelse og håndtering af problemet i arbejdspladsens HR-politik

Statistik

– Analyser af omfanget med præcise spørgsmål til hændelser, der er baseret på kvalificeret metodebrug

Registrering

– af sager om seksuel chikane (domstolsstyrelsen)
– af forligte sager (fagforeningerne)
– af henvendelser til Arbejdstilsynet

Forskning

– Hvor mange af de personer, der udsættes for seksuel chikane, forbliver i jobbet, og hvor mange forlader jobbet?
– Hvad er langtidsvirkningerne (herunder skilsmisser) af seksuel chikane?
– Er der særlige problemer for etniske minoritetsgrupper, homoseksuelle og transkønnede?
– Udvikling af metoder til beregning af, hvad seksuel chikane koster for den enkelte, for virksomheden og for samfundet?

Politiske initiativer

– Udarbejdelse af en ny AT-vejledning, hvor lovgrundlaget for takling af seksuel chikane i ligebehandlingsloven præciseres, herunder med angivelse af ligebehandlingslovens definition
– Evaluering af Tvistighedsnævnets praksis i sager om seksuel chikane
– Krav til forebyggelse skal præciseres, herunder ved at skærpe arbejdsgivernes ansvar for at forebygge seksuel chikane

Etablering af uafhængigt observatorium om seksuel chikane

– Foretage uafhængige undersøgelser
– Offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om seksuel chikane
– Bistå ofre for forskelsbehandling.

Litteraturliste

3F (2015a). *Seksuel chikane inden for Privat Service, Hotel og Restauration.* København.

3F (2015b). *Seksuel chikane og retssystemet*. Beskæftigelsesudvalget 2014-15, bilag 113. 18.03.

ALT for Damerne (1955). Chefen som charmør. 14.06.

Altinget (2016). Arbejdstilsynet fordobler fangst med ny kontrolstrategi. 04.11.

Andersen, Agnete, Trine Hougaard, Ruth Nielsen, Kirsten Precht, Maria Rasmussen & Christiana D. Tvarnø (2016). *Ligestillingslovene*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Andersen, Agnete & Ruth Nielsen (1986). *Ligestillingslovene.* Aarhus: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Ankestyrelsen (2015). *Principafgørelse 24-15 om arbejdsskade – anerkendelse psykiske ulykker – personskadebegrebet – tilpasningsreaktion – uspecificeret belastningsreaktion – PTSD – psykologbehandling*, KEN nr. 9367, 12/06/2015. København: Social- og Indenrigsministeriet.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2016). *Kvinder er mere udsat for chikane på jobbet.* København.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (2017). *Årsredegørelse om udviklingen på erhvervssygdomsområdet 2016.* København.

Arbejdsmiljø (2001). Påbud mod mobning og seksuel chikane, 11-2001: 40.

Arbejdsmiljø (1991). Når kærtegn krænker, 10/91: 32-34.

Arbejdsmiljø (1985). Psykisk arbejdsmiljø kendt skyldig i erhvervssygdom, 12: 46-47.
Arbejdsministeriet (1995). *Psykosociale risikofaktorer i arbejdslivet*. København.
Arbejdsskadestyrelsen (2002). *Vejledning om anerkendelse af psykiske sygdomme* (historisk). 23.09.
Arbejdstilsynet (2016). *Materialer fra konferencen om forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen den 24. november 2015*. København. https://arbejdstilsynet.dk/da/temaer/tema-psykisk-arbejdsmiljo/materialer-fra-konferencen-om-seksuel-chikane/ Downloadet 20.10.2017.
Arbejdstilsynet (2015). *Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane*. København.
Arbejdstilsynet (2013). *Aftale om ligestilling af Arbejdstilsynets afgørelsesmetode i forhold til psykisk og fysik arbejdsmiljø*, 4. kontor, 18.06. København.
Arbejdstilsynet (2002). *Mobning og seksuel chikane*, AT-vejledning D.4.2, marts. København.
Arcel, Libby Tata (1992). *Seksuel chikane. Ufrivillig sex på arbejdspladsen. Hvad kan man gøre ved det?* København: Hans Reitzels Forlag.
Bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 866 (2001). Beskæftigelsesministeriet. 04.10.
Berdahl, Jennifer (2007). The sexual harassment of uppity women, *Journal of Applied Psychology*, 92(2): 425-437.
Berlingske Tidende (2016). Karrierekvinder: Vi er udsat for sexchikane og sexisme. 14.09.
Beskæftigelsesministeriet (2011). *En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020*, Aftale mellem regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre. København.
Bjørst, Byrial. R. (2005). *Ligeløn for job af samme værdi*. Gylling: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
Borchorst, Anette (2015). Europæisering og universalisme, i Christian Albrekt Larsen & Jørgen Goul Andersen (red.). *Den universelle velfærdsstat – Funktionsmåde, folkelig opbakning og forandring*. København: Frydenlund Academic, pp. 207-220.
Borchorst, Anette (2010). Kollektive aktører og institutionelle spilleregler – barrierer og potentialer for ligeløn, i Mette Deding & Holt, Helle (red.). *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? – En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI, pp. 137-151.

Borchorst, Anette (2003). *Køn, magt og beslutninger. Politiske forhandlinger om barselsorlov 1901-2002*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.

Borchorst, Anette & Henning Jørgensen (2010). Fagbevægelsen og ligelønnen – problemer, prioriteringer og fortolkningskampe, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12(4): 10-28.

Borchorst, Anette & Lise Rolandsen Agustín (under udgivelse). Køn, ligestilling og retliggørelse: Europæiseringen af dansk ligestillingspolitik, i Cathrine Holst, Hege Skjeie & Mari Teigen (red.). *Normativ makt: Europeisering av nordisk likestillingspolitikk*. Oslo: CORE – Senter for likestillingsforskning.

Breum, Peter & Susanne Wolf (1995). Seksuel chikane. *U1995B*.57.

Broch, Birte (1985). *Kvindeligt Arbejderforbund Københavns afdeling 1. 100 års jubilæum 1885-1985.* København.

Browne, Kingsley R. (2006). Sex, Power, and Dominance: The Evolutionary Psychology of Sexual Harassment, *Managerial and Decision Economics*, 27(2-3): 145-158.

BT (2014). Fik tre mio. efter sexchikane: Derfor er der så stor forskel på erstatningsbeløb. 21.10.

BT (2003). Er det her sex-chikane? 03.07.

BT (1995). 500 HKere melder deres chefer. 01.12

BT (1995). Alt bruges mod kvinderne. 12.05.

BT (1993). Minister: urimeligt og stødende. 18.10.

BT (1991). Flere og flere kvinder anmelder sex-chikane. 14.06.

Caverion Adfærdsregler. http://www.caverion.dk/docs/default-source/denmark-docs/adfaerdsregler_coc_dk_marts2017.pdf?sfvrsn=2. Downloadet 20.10.2017.

Collins, Evelyn (1996). European Union Sexual Harassment Policy, in Amy R. Elman (red.), *Sexual Politics and European Union. The New Feminist Challenge.* Oxford: Berghan Books, pp. 23-33.

Crittenden, Courtney (2009). *Examining Attitudes and Perceptions of Sexual Harassment on a University Campus: What Role Do Myths and Stereotypes Play?* Master Thesis, University of Tennessee.

Dansk Arbejdsgiverforening & Landsorganisationen i Danmark (2006). *Samarbejdsaftalen 2006*. København.

Dansk Sygeplejeråd (2015). *Forekomst og karakter af uønsket seksuel opmærksomhed blandt sygeplejersker.* Notat fra DSR analyse. København.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2017a). *Forekomsten af seksuel chikane på danske arbejdspladser siden 1990.* Faktaark nr. 65. København.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2017b). *Notat: Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016*. Ligestillingsudvalget 2016-2017, bilag 85.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2017c). *Resultater om seksuel chikane på arbejdspladsen fra undersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred 2016.* Notat, Ligestillingsudvalget 2016-2017, bilag 85. København.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2015). *Seksuel chikane i omsorgsarbejdet.* Projekter. København. http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/projekter/seksuel-chikane-i-omsorgsarbejdet/baggrund. Downloadet 20.10.2017.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (udateret). *Metode*, Arbejdsmiljø i Danmark. København. https://arbejdsmiljoidanmark.nfa.dk/metode.html. Downloadet 20.10.2017.

Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2013). 20 år med den danske model, Kronik, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 1: 94-103.

Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2009). *Forligsmagere og forumshoppere – Analyse af OK 2008 i den offentlige sektor.* København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2006). *Fra storkonflikt til barselsfond*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (1996). *Forligsmagerne*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Erhvervssygdomsudvalget (udateret). *Notat om Erhvervssygdomsudvalgets praksis på det psykiske arbejdsskadeområde for perioden 2005 til 2011.* København: Arbejdsskadestyrelsen.

Europa-Kommissionen (1992). *Kommissionens henstilling af 27. november 1991 om beskyttelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen*, 92/131/EØF. Bruxelles.

European Commission (2011). *Socio-economic Costs of Accidents at Work and Work-related Ill Health*. Luxembourg.

Europæisk Social dialog (2010). *Multisektor retningslinjer for håndtering af arbejdsrelateret vold og chikane begået af tredjepart,* 30.09. Bruxelles .

Europæisk Social dialog (2007). *Rammeaftale om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen. Bilag til meddelelse fra Kommissionen til Rådet og Europa-Parlamentet.* KOM(2007) 686, Bruxelles.

Farley, Lin (1978). *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw-Hill.

Fitzgerald, Louise F., Michele F. Gelfand & Fritz Drasgow (1995). Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances, *Basic and Applied Social Psychology,* 17(4): 425-445.
Fitzgerald, Louise F. & Alayne J. Ormerod (1991). Perceptions of Sexual Harassment. The Influence of Gender and Academic Context, *Psychology of Women Quarterly* 15: 281-294.
Fitzgerald, Louise F., Sandra L. Shullman, Nancy Bailey, Margaret Richards & Janice Swecker (1988). The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace, *Journal of Vocational Behavior,* 32: 152-175.
FOA (2016). *Seksuel chikane*. FOA Kampagne og Analyse. 10.03. København.
FOA (2014). *Seksuel chikane blandt FOA's medlemmer*. København.
FRA (2014). *Violence against women: an EU wide survey.* Luxembourg: European Union Agency for Fundamental Rights.
FTF (2012). *Vold, mobning og chikane. Undersøgelse af FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø 2012.* København.
Fyens Stiftstidende (2011). Det er højsæson for sexchikane. 02.12.
Gelfand Michele J., Louise F. Fitzgerald & Fritz Drasgow (1995). The Structure of Sexual Harassment: A Confirmatory Analysis across Cultures and Settings, *Journal of Vocational Behaviour* 47: 164-177.
Goul Andersen, Jørgen (upubliceret). *Survey af kvinders politiske deltagelse og holdninger 2015*. GRIP-projektet, forskningsleder Anette Borchorst. Aalborg: Aalborg Universitet.
Gregory, Jeanne (2000). Sexual Harassment: The Impact of EU Law in the Member States, in Mariagrazia Rossilli (red.). *Gender Policies in the European Union.* Frankfurt am Main: Peter Lang, pp. 175-191.
Gutek, Barbara (1987) [1985]. *Seksuel chikane. Et tabu i arbejdslivet*. København: Teknisk Forlag.
Hansen, Anette Eklund (2003). *Barselsorlovens historie i 100 år.* København*:* Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv.
Hansen, Lise Lotte (2016). Er Den Danske Model kvindevenlig? Den danske arbejdsmarkedsmodel set fra en udefra-indefra-position, i Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe (red.). *Den Danske Model set udefra. Komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering.* København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, pp. 385-408.
HAST (2008). *Aftale om behandling af sager om mobning, herunder seksuel chikane mellem Dansk Erhverv og Handelskartellet i regi af HAST-udvalget*. København.

Heyden, Uli & Lisbeth Anna Skræ (2015). *Seksuelle krænkelser mod kvinder i den danske handelsflåde.* Masterprojekt. København: DTU.

HK (2017a). *Brev til Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen*, Mette Kindberg, 11.05. København.

HK (2017b). *Under overfladen.* København.

Hoegh, Annie, Paul Maurice Conway, Thomas Clausen, Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen & Hermann Burr (2016). Unwanted sexual attention at work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study, *BMC Public Health,* 16(678): 1-10.

Holt Larsen, Henrik (1988). *Ej blot til lyst – seksuel chikane i arbejdslivet*. Holte: Forlaget Valmuen.

Ibsen, Sanne & Marianne Malmgren (2000). *Seksuel chikane – holdninger og erfaringer blandt KADs tillidsvalgte.* København: CASA.

Institut for Menneskerettigheder (2017). *Hadefulde ytringer i den offentlige online debat*. København.

Institut for Menneskerettigheder (2016). *Køn. Status 2015-16.* København.

International Social Security Association (2012). *The Return on Prevention: Calculating the Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health in Companies*.

Jacobsen, Kurt (2015). Det psykiske arbejdsmiljø mellem lovgivning og aftalesystem, i Janne Glerup (red.). *Bladet fra munden – mod og vilje til et godt arbejdsliv.* København: Dansk Sygeplejeråd, pp. 15-24.

Jyllands-Posten (2014). Sager om sexchikane afgøres i det skjulte. 22.10.

Kelley, Michelle L. & Beth Parsons (2000). Sexual Harassment in the 1990s: A University-Wide Survey of Female Faculty, Administrators, Staff, and Students, *The Journal of Higher Education*, 71(5): 548-568.

Kielberg, Michael (2016). *Arbejdsskadesikringsloven.* 6. kommenterede udgave. Viborg: Karnov Group.

Kristiansen, Jens (2016). Den Danske Model. Er det historiske fundament ved at smuldre?, i Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe (red.). *Den Danske Model set udefra. Komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering.* København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, pp. 179-188.

Kvist, Pernille Primdal (2007). *Godtgørelser inden for ansættelsesretten – med særlig henblik på kumulation af godtgørelser og godtgørelsesniveauet*. Specialeafhandling, Rettid. Juridisk Institut, Aarhus Universitet.

Ladegaard, Yun, Janne Skakon, Mille Mortensen, Annie Høgh & Ann-Louise Holten (2016). Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse svigter det psykiske arbejdsmiljø – kvalitetsløft efterlyses. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 1: 124-130.

Ligestillingsrådet (1992). *Ligestillingsrådets Årsberetning 1991*. Viborg.

Littig, Beate (2009). Interviewing the Elite – Interviewing Experts: Is There a Difference?, Alexander Bogner, Beate Littig & Wolfgang Menz (red.). *Interviewing Experts*. London: Palgrave Macmillan, pp. 98-113.

LO (2014). *Psykisk arbejdsmiljø og samarbejdssystemet inden for LO-området*. LO-dokumentation nr. 1. København.

LO (2010). *Arbejdsmiljø set med virksomhedsøkonomiske briller.* Rapport, København.

MacKinnon, Catharine (1987). *Feminism Unmodified. Discourses on Life and Law*. Cambridge: Harvard University Press.

MacKinnon, Catharine (1979). *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven: Yale University Press.

Magasinet Arbejdsmiljø (2015). Sexchikane skal frem i lyset, 1/2016: 22-27.

Magasinet Arbejdsmiljø (2014). Bryd tavsheden om seksuel chikane, 5/2014: 22-29.

Mailand, Mikkel (2008). *Regulering af arbejde og velfærd – mod nye arbejdsdelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter.* København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Marshall, Anna-Maria (2005) [2016]. *Confronting Sexual Harassment: The Law and Politics of Everyday Life*. New York: Routledge.

McElroy, Wendy (2001). Understanding Sexual Harassment, *Liberty*, december.

McLaughlin, Heather, Christopher Uggen & Amy Blackstone (2017). The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women, *Gender & Society*, 31(3): 333-358

McLaughlin, Heather, Christopher Uggen & Amy Blackstone (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power, *American Sociological Review*, 77(4): 625-647

Nabe-Nielsen, Kirsten, Matias Brødsgaard Grynderup, Theis Lange, Johan Hviid Andersen, Jens Peter Bonde, Paul Maurice Conway, Anne Helene Garde, Annie Høgh, Linda Kaerlev, Reiner Rugulies & Åse Marie Hansen (2016). The Role of Poor Sleep in the Relation between Workplace Bullying/Unwanted Sexual Attention and Long-term Sickness Absence, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89: 967-979.

Nemyaug, Enid (1975). Women Begin to Speak Out Against Sexual Harassment at Work, *New York Times*, 19.08.

Nielsen, Maj Britt D., Susie Kjær, Per T. Aldrich, Ida E. H. Madsen, Maria K. Friborg, Reiner Rugulies & Anna P. Folker (2017). Sexual Harassment in Care Work – Dilemmas and Consequences: A Qualitative Investigation, *International Journal of Nursing Studies*, 70: 122-130.

Nørgaard, Jørn (2002). Arbejdsgiveransvar ved seksuel chikane, i Peter Lødrup, Steinar Tjomsland, Magnus Aarbakke & Gunnar Aasland (red.), *Rettsteori og rettsliv. Festskrift til Carsten Smith til 70-årsdagen 13. juli 2002*, pp. 645-659.

O'Donohue, William, Kala Downs & Elizabeth A. Yeater (1998). Sexual Harassment: A Review of the Literature, *Agression and Violent Behaviour*, 3(2): 111-128.

O'Hare, Elizabeth A. & William O'Donohue (1998). Sexual Harassment: Identifying Risk Factors, *Archives of Sexual Behavior*, 27(6): 561-580.

Padavic, Irene & James D. Orcutt (1997). Perceptions of Sexual Harassment in the Florida Legal System. A Comparison of Dominance and Spillover Explanations, *Gender & Society*, 11(5): 682–698.

Pedersen, Nina Kuhlmann (2011). *Sexchikane på arbejdspladsen*. Specialeafhandling, Rettid. Juridisk Institut, Aarhus Universitet.

Petersen, Hanne (1988). Retsbeskyttelse af kvinders værdighed. Seksuel chikane i komparativ og retsteoretisk belysning, *Tidsskrift for Retsvæsen*: 253-307.

Petersen, Hanne (1986). Sexuel chikane – arbejdsvilkår for kvinder?, *Retfærd. Nordisk Juridisk Tidskrift* 32(9): 36-47.

Pina, Afroditi, Theresa A. Gannon & Benjamin Saunders (2009). An Overview of the Literature on Sexual Harassment: Perpetrator, Theory, and Treatment Issues, *Aggression and Violent Behavior*, 14: 126-138.

Politiken (1995). Advokat: Boom af sexchikane-sager. 27.08.

Quinn, Beth (2002). Sexual Harassment and Masculinity. The Power and Meaning of "Girl Watching", *Gender & Society*, 16(3): 386-402.

Rigsrevisionen (2015). *Beretning til Statsrevisorerne om tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø.* København.

Rise, Allan (1956). *Retten til at lede og fordele arbejde.* København: Dansk Arbejdsgiverforenings Afdeling for Samfundskontakt.

Rolandsen Agustín, Lise & Stine Thidemann Faber (2016). Køn, krop, intimitet og seksualitet på de sociale medier: Er der behov for (nye) pædagogiske indsatser?, i Gitte Riis Hansen & Steen Baagøe Nielsen (red.), *Køn, seksualitet og mangfoldighed*. Frederiksberg: Samfundslitteratur, pp. 247-267.

Rubenstein, Michael (1988). *The Dignity of Women at Work.* Bruxelles: Europa-Kommissionen.

Rådet (1991). *Rådets erklæring af 19. december 1991 om iværksættelse af Kommissionens henstilling om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, herunder en adfærdskodeks med henblik på bekæmpelse af seksuel chikane.* Bruxelles.

Rådet (1990). *Om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen*. Resolution 90/C 157/02**.** Bruxelles.

Rådet (1984). *Rådets henstilling af 13. december 1984 om fremme af positive foranstaltninger til fordel for kvinder,* 84/635/EØF, Bruxelles.

Saguy, Abigail (2012). French and U.S. Legal Approaches to Sexual Harassment. The Pre and Post Dsk Scandal, *Travail, genre et sociétés*, 2(28): 89-106.

Samuels, Harriet (2003). Sexual Harassment in the Workplace: A Feminist Analysis of Recent Developments in the UK, *Women's Studies International Forum*, 26(5): 467-482.

Siegel, Reva B. (2003). Introduction. A Short History of Sexual Harassment, in Catharine MacKinnon & Riva B. Siegel (red.), *Directions in Sexual Harassment Law*. New Haven: Yale University Press.

Sundaresh, Noopura & Dr K. Hemalatha (2013). Theoretical Orientation to Sexual Harassment at Work Place, *Journal of Business Management & Social Science Research*, 2(4): 74-81.

Sygeplejersken (2005). Overgreb mod sygeplejersker – et personligt problem, 21: 13-14.

Tarrow, Sidney (2012). *Strangers at the Gates. Movements and States in Contentious Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tynell, Jesper (2016). *Mørkelygten. Embedsmænd fortæller om politisk tilskæring af tal, jura og fakta*, Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Udvalget vedrørende øremærket barsel (2013). *Rapport om øremærket barsel.* København: Beskæftigelsesministeriet.

Ugebrevet A4 (2017). Krigsveteraner dumper ministerens håndsrækning til traumatiserede. 13.09.

Uggen, Christopher & Amy Blackstone (2004). Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power, *American Sociological Review*, 69: 64-92.

Vestas Employee Code of Conduct. https://www.vestas.com/~/media/vestas/about/sustainability/pdfs/vestas%20employee%20coc%202016.pdf Downloadet 20.10.2017.

Vestas EthicsLine. https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/34821/index.html Downloadet 20.10.2017.

Welsh, Sandy (1999). Gender and Sexual Harassment, *Annual Review of Sociology*, 25: 169-190.

Wind, Marlene (2010). The Nordics, the EU and the Reluctance Towards Supranational Judicial Review, *Journal of Common Market Studies*, 48(4): 1039-1063.

Wind, Marlene, Dorte Sindbjerg Martinsen & Gabriel Pons Rotger (2009). The Uneven Legal Push for Europe, *European Union Politics*, 10(1): 63-88.

Zippel, Kathrin (2008). Violence at Work? Framing Sexual Harassment in the European Union, in Silke Roth (red.). *Gender Politics in the Expanding European Union.* Oxford: Berghan Books,

Zippel, Kathrin (2006). *The Politics of Sexual Harassment: A Comparative Study of the United States, the European Union, and Germany*. Cambridge: Cambridge University Press

Øhrstrøm, Bente, Jørgen Eriksen & Louise Knudsen (2003). *Undersøgelse af forekomst og oplevelse af kønskrænkende adfærd i forsvaret. Hovedresultater.* København: Forsvarsakademiet, Institut for militærpsykologi.

Aarhus Kommune (2014). https://www.aarhus.dk/~/media/eDoc/1/5/0/1501753-2106460-2-pdf.pdf Downloadet 20.10.2017.

Aarhus Kommune. http://www.sundhedogomsorg.dk/da/Ansat/Trivsel/Seksualitet-i-tale.aspx Downloadet 20.10.2017.

Bilag

Bilag 1. Sexchikanesager ved civilretterne[30]

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
ØLD 08.09.1989 Faaborg 21.06.1988	K	Fagforening	AG (M, leder)	SC UO	Verbal (fortæller om seksuelle drømme) og fysisk (kys) fra formanden. A afviser tilnærmelser, fratages arbejdsopgaver, opsiges.
Faaborg 21.06.1988 ØLD 08.09.1989	K	Fagforening	AG (M, leder)	UO SC	Verbal og fysisk: S afviser formands tilnærmelser, opsigelse pga. samarbejdsvanskeligheder, formand afskediger.
København 12.06.1990	K HK	Butik (tøj)	AG (M, direktør)	SC BO	Fysisk: S (elev) udsat for SC fra direktør under forretningsrejse til Paris. Delte værelse, enighed om at S første nat sov på madras på gulvet, da der ikke kunne skaffes et andet værelse.
SHD 06.09.1991	K	Fagforening	AG (M, leder)	BO SC	Gentagen verbal og fysisk SC fra formand: Daglige berøringer, seksuelle kommentarer (om hvad han vil gøre ved hende), forfølgelse, kontrol, aflåsning af fælles kontor. Konsekvenser ift. parforhold (følelse af urenhed, ubehag ved berøring). Afvisning (arbejdsmæssige konsekvenser). Fri tone på arbejdspladsen. STE: utilfredsstillende arbejdsindsats, dagligt arbejdspres førte til S' sammenbrud.

30 Løn, godtgørelser iht. ferieloven, psykologomkostninger og sagsomkostninger samt andre mindre udgifter er ikke med i oversigten over godtgørelser.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Fratagelse af arbejdsopgaver uden saglig begrundelse.	Medhold (SC) Ikke medhold (UO) LBL: 40.000 FUL
Ikke godtgjort samarbejdsvanskeligheder skyldes S' afvisning af tilnærmelser, bevisbyrde påhviler S, ingen beviser, der støtter S' forklaring.	Ikke medhold FUL LBL
Uanset forklaringer fra direktør og to vidner lægges til grund, at S som forklaret af hende tiltrådte ansættelse ved rejsen. S skulle dele suite og seng med direktør. Direktør klar over at S ikke ønskede at dele værelse. Direktør klædte sig af i S' påsyn. Efter S' forklaring lagde direktør sig ned til hende om natten, flyttede sig igen da S afviste og bad ham om det.	Medhold LBL: 15.000
S delte kontor med formand (nærmeste foresatte). Uønsket seksuel opførsel, over længere periode, trods protester. Ikke accept, at S inden ansættelsen var bekendt med problemet. Grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. S fortalte læge, ambulant aftengruppe, TR, HK. Formand ry som 'pigeglad', andre kvindelige medarbejdere følte sig generede. Vidner. Bevis: Kopi af 'gavekort' til en nat med formanden.	Medhold FUL: 100.968 LBL: 100.000

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Unavngiven byret 25.03.1992	2xK HK	Slagter	M AG	SC	Fysisk og verbal. STE (slagtermester) bad om at se bryster, tog fat i kittel. S1 (elev) afviste, sagde ikke noget til STE's kone, gik hjem, ondt i maven. STE klappede S1 bagi, tilbød massage, S1 afviste. S1 besøgte STE og kone privat, bange for ikke at få anden læreplads. S1 opsiger aftale pga. konflikt med STE's kone om skolegang, fortalte at STE "ragede på hende". Møde med HK og STE's fagforening, ansættelse ophørt. STE tog fat i S2's (hjælper) skulder, spurgte om han måtte røre bryster. S2 afviste, gik hjem, ondt i maven, fortalte sin mor, kom ikke på arbejde igen.
SHD 05.08.1992	K	Skibsfart	AG (1) M Leder (2)	SC	Gentagen verbal og fysisk (berøringer) fra STE2 (hovmester). Kollegaer så det, grinede, greb ikke ind. S (stewardesse) eneste kvindelige ansatte, indirekte klage til kaptajn (overværede episode), uden resultat. S viste afsky, sagde fra, afmønstrede efter 1 måned, psykiske konsekvenser. Fri omgangstone. Kæreste havde ikke adgang til skibet pga. vold på et andet skib.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S12 forklaringer bestyrkes af foreliggende oplysninger, samt at de var ansatte hos STE.	Medhold LBL: 15.000 (S1) LBL: 8.000 (S2)
Uønsket SC af betydelig grovhed. Vidner og S' forklaring. Chikanør foresatte. Skib både arbejdsplads og opholdssted (skærpende). STE1 havde kendskab, burde have grebet ind. Kort tidsrum.	Medhold LBL/EAL: 25.000

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Odense 08.12.1992	5xK HK	Butik (brugsforening)	M Leder (1) AG (2)	SC	Gentagen fysisk og verbal. STE1 (brugsuddeler) serverede alkohol for flere S (ekspedienter) ved første samtale. STE1 berørte S1's baller, sagde hun så godt ud, S1 afviste med kropssprog, følte sig forpligtet til at drikke med STE1. S1 meget ros i starten, STE1 tog om S1, kørte finger mellem baller, tog på bryster, spørgsmål til undertøj. S1 aldrig verbalt afvist STE1, afviste invitation til hygge i sommerhus, STE1 talte om pornofilm. Efter 1 år talte S1 med kollegaer om STE1. STE1 begyndte at kritisere S1. Påvirkede S1's samliv med kæreste, brød sammen i ferien, kontaktede HK, opsagde job, STE1 meget sur. S2 opsagde stilling efter tre dage, STE1 tog om livet bagfra, tilbød lift, S2 afviste, STE1 ringede for at "høre hendes stemme", sagde hun så godt ud. S2 kontaktede HK (løn, SC). STE1 kommenterede S3's bryster, hev op i bluse, S3 meget forskrækket, rev sig løs, afviste verbalt. STE1 ringede ofte til S3 med seksuelle antydninger, åbnede S3's bh udenpå bluse, S3 slog STE1, SC fortsatte. S3 talte med kollegaer om SC før fratræden, kontaktede HK, påvirkede S3's forhold til mand, mavesmerter. S4 meget ros i starten. Henvendelse fra kunder, der håbede STE1 "opførte sig ordentligt". STE1 pålagt S4 ikke at tale med forgænger. STE1 skældte S4 ud, tog på bryster, i skridtet, åbnet bh. STE1 lynede bukser ned, S4 sagde det var ulækkert. S4 turde ikke sige noget til andre pga. psykisk tilstand pga. SC, afviste med kropssprog. STE1 ringede privat om SC. S4 fik migræne, læge, nervemedicin. S4 kontaktede S5, der også havde sagt op, kontaktede HK. STE1 forsøgte at kysse S5, S5 dårlig, kastede op. STE1 knappede dagligt bh op, gav knus, verbale overgreb, forsøgte at trække S5's bukser ned, tog på bryster, berørte i skridtet. S5 psoriasis, talte med kollegaer om SC, indlagt, fortsatte job, dårligt psykisk, ægteskab gik i stykker, beroligende piller, kontaktede HK. Alle S fælles samtaleterapi.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S'ernes forklaringer: STE1 vist adfærd af seksuel præget karakter (befølinger, henvendelser) mod deres vilje, hvilket STE1 burde have indset. Foregået over lang tid (på nær S2), påvirket S'erne så nødvendigt med behandling for psykiske lidelser. Ikke fortabt krav pga. passivitet. STE2 først bekendt med STE1's adfærd lang tid efter fratrædelser.	Medhold (STE1/S123) Ikke medhold (STE1/S45) EAL: 25.000 (S1) EAL: 8.000 (S2) EAL: 25.000 (S3) LBL Ikke medhold (STE2) Tidl. forlig: 25.000 (S45)

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Holbæk 04.02.1993	K HK	Butik (brugsforening)	M Leder (1) AG (2)	SC	Verbal og fysisk: S (elev) og STE1 (daglig leder) fortalte sjofle historier, STE1 drejede historier til at handle om S og seksuelle emner. STE1 bad S om samtale, kollegaer gået hjem, tog på bryster, S forsøgte at slippe fri, sagde hun havde mand og barn. S ville tale med STE1 om episode, væltede S om på gulvet, ønskede samleje, S afviste, gik. STE1 rørte senere S på bryster og lår, bad S røre penis. S følte vagter planlagt, så hun blev alene med STE1. S afviste STE1, fortalte kollega, bad STE1 lade hende være, SC ophørte, S behandlet ringere. STE1 taler om voldtægt som sygdom, der også kunne ramme ham, S skræmt, sygemeldt, kontaktede HK, fik folder om SC, genkendte egne symptomer, psykolog.
VLD 05.04.1993 Herning 20.10.1992 Begge parter anker	AG // K HK	Butik (grøntsager, blomster)	K HK // M AG	FF/SC // SC	Fysisk og verbal. Supplerende forklaringer. Lægeerklæringer om psykiske konsekvenser af forløbet.
Herning 20.10.1992 VLD 05.04.1993	2xK HK	Butik (grøntsager, blomster)	M AG	SC	Fysisk (tog om hende, tog på brysterne, lænede sig ind over hende, forsøgte at kysse hende, hånd under blusen) og verbal (”jeg skal nok få fat i dig”, ”det må jeg vel godt, jeg er jo din chef”). Fortalte det til kollega og ægtefælle, der kontaktede STE og optog telefonsamtalen. STE undskyldte, S herefter isoleret på arbejdspladsen. Kontaktede HK, læge, sygemelding.
VLD 16.04.1993 Sønderborg 17.09.1991	AG	Rejsebureau	2xK HK	FF/SC	Verbal og fysisk. Beskyldninger om SC over for kontorchef (IS1) og kontorassistent (IS2) har baggrund i afskedigelse af IS2. Hævn for ”skideballe” A gav da ”de havde sovet i timen” og bestilt en bus for meget. A har ikke gnedet sit lem udenpå bukserne foran IS1 eller spurgt om de skulle have sex. Han har ikke aet IS2 på ryggen, taget om hofterne eller på låret. Kontoret kun 22 m² og muligt han har rørt dem men ikke med seksuel hensigt. Ikke kaldt andet vidne (barnepige) ”lamselår”.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Vidneforklaringer om S' udtalelser beviser i fornødent omfang STE1's udtalelser af seksuel karakter og berøringer. STE1 burde have indset, at S kunne føle sig generet. Tillægges ikke betydning om S selv har lagt op til fri tone, da STE1 ansvarlig for opretholdelse af tilbørlig omgangsform. Der tages hensyn til krænkelsernes omfang, længde og over/underordnelsesforhold.	Medhold LBL/EAL: 25.000
De af byretten anførte grunde lægges til grund.	Ikke medhold LBL: 25.000 // Ikke medhold (S2) LBL
Forklaringer fra S og vidner. Beviser (optaget telefonsamtale). S2: Krav forældet.	Medhold (S1) LBL: 40.000 Ikke medhold (S2)
Begrundelser som i byretten.	Ikke medhold FUL: GG/byret LBL: GG/byret

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Sønderborg 17.09.1991 VLD 16.04.1993	2xK HK	Rejsebureau	M AG	SC	Gentagen verbal og fysisk. S2 (kontorassistent) studsede over STE's frie tale, STE spurgte S1 (kontorchef) om hun elskede ham, strøg S1 over skuldrene, S1 brød sig ikke om det. STE talte meget om sex, fortalte kone ikke opfyldte behov, havde piger i Polen, spurgte tit S2 til sexliv. STE spørger om S2 er så glad fordi hun har "gjort det". S2 afviste hele tiden. STE aede S2 på ryggen, holdt på hofterne, S2 følte det var pinligt, flovt, vammelt. STE lagde hånd på S2's lår under køretur, S2 siger fra, fjerner hånd. STE gentog, S2 truede med at anmelde til HK. S2 brød sammen da hun kom hjem, fortalte samlever og næste dag S1. S1 chokeret, fortalte om egne oplevelser. S2 siger til STE hun ikke vil finde sig i, at han rører dem, S1 overværede. S2 opsagt, fik det dårligt, tabte sig, svært at søge nyt job. STE spurgte S1 og kollega "hvem der havde det røde" og tit til S1's sexliv. S1 lod som ingenting, håbede det ville holde op. STE stillede sig ofte bag S1, gned hende op ad armene, kunne ikke opfattes som venligt klap, opfordrede hende til at klæde sig udfordrende, berørte sit lem udenpå bukserne foran S1. S1 følte det var pinligt, fortalte hverken kæreste eller forældre. STE bad S1 fyre S2, efter S2 havde sagt fra. S1 nægtede, syg 1 uge. S1 og STE alene på kontor, STE tager S1 i armen, spørger "om de skulle have noget SC". S1 havde det dårligt, fortalte kæreste, kunne ikke overskue job efter S2 var opsagt, sygemeldt, kontaktede HK.
Sønderborg 04.06.1993	K HK	Butik	AG (1) M Leder (2)	SC BO	Grov, vedvarende og intensiv verbal, fysisk (berøringer) og nonverbal (visning af pornografiske billeder) SC, har indvirket på S' privatliv.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S12's forklaringer støttes af vidneforklaring. STE burde have indset, at tilnærmelser var uønskede og krænkende. STE har groft tilsidesat sine forpligtigelser i ansættelsesforholdet. Hensyn til længde og karakter.	Medhold FUL: 13.000 LBL: 25.000 (S1) FUL: 4.763 LBL: 12.000 (S2)
S' detaljerede og troværdige forklaring, støttet af vidneforklaringer. STE2 var som daglig leder S' direkte foresatte. Har været åbenbart for STE2 at seksuelle tilnærmelser var uønskede (afvisning). STE1 var ikke bekendt med SC, S ikke klaget til direktør. S berettiget til at ophæve ansættelsesforhold.	Medhold FUL: 21.404 (STE1) EAL: 25.000 (STE2) LBL

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Frederikssund 10.05.1994 TVN 30.12.1993	K HK	Kontor (handel)	M AG	SC	Fysisk og verbal. Ved jobsamtale spørger direktør til S' (salgskonsulent) private "forpligtelser", S svarer hun har kæreste. Familiær og hyggelig omgangstone. S har set direktør røre elev flere gange, rører ved S fx ved telefonsamtaler. S forsøgte at undvige, sagde ikke noget, da hun satsede på jobbet. Direktør sat hånd på S' bare mave og rørt bryst, S chokeret og gik. Direktør omtalte "dejligt med kvindelige former" over for kollega da S gik forbi. S fyret pga. manglende "samarbejdsvilje". S ikke klare berøring fra børn eller kæreste, brød sammen over for kæreste og sagsbehandler fra kommunen, henviste til psykolog, hvor hun stadig går 2,5 år efter. Har ikke kunne eksistere i parforhold, ikke været stærk nok til at rejse sag før nu.
Køge 06.06.1994	K HK	Kontor (bogholder, handel)	M AG	SC BO	Gentagen verbal og fysisk: Direktør kysset S (bogholder) på hånden, armen og nakken, klap bagi, taget på inderlåret og under blusen. S spurgt "hvad det var for noget". Direktør spurgt flere gange "hvornår de skulle bolle", S afviste med kommentar og kropssprog. Ved julefrokost sad S på mandlig kollegas skød for at undgå direktør, der truede med fyring, hvis hun ikke "gav ham en sutter". S fortalte om berøringer til mandlig kollega. S mistede selvtilliden, kastede op, spiste piller, ophørte samvær med kæreste, drak øl på arbejde i smug. S ikke selv anvendt seksuelle ord, men til julefrokost talt om sexmaskine. Kunne ikke få fri af direktør til at gå med søn til læge. S gik til HK, psykolog.
ØLD 19.08.1994 København 22.10.1993	K JBF	Renovation	AG (M, leder)	SC	Verbal: samtaler om A's seksuelle forhold (lesbisk), følte sig truet i ansættelsesforhold, A har aldrig fortalt kollegaer om seksuelle oplevelser, sygeperioder pga. ubehageligheder. SC-anklage en uge efter formand indberettede A for stort sygefravær, konflikter på arbejdet. AG: arbejdsleder burde have været mere opmærksom på grænse mellem arbejdsliv og privatliv. Supplerende forklaringer.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
STE beskeden størrelse, meget familiær omgangstone. S forklaring yderst troværdig, bestyrket af psykologs vidneforklaring. S påvirket af krænkelserne, men detaljeret beskrevet. Ikke betydning, at berøringer ikke er samtidig med verbale udtalelser (karakter). Krænkelserne ikke af grov karakter, men sat meget dybe spor i S (konsekvenser). Ikke udvist rettighedsfortabende passivitet.	Medhold LBL: 30.000 EAL
Fri omgangstone. Vidneforklaringer understøtter S' forklaring. S berettiget til at ophæve ansættelse. Tidsrum for chikanen ikke afgørende vægt idet ophævelsestidspunkt beroede på S' egen afgørelse.	Medhold LBL: 25.000 FUL: 50.625
Formand har ikke foreslået seksuelt samvær (karakter), A ikke med tilstrækkelig tydelighed tilkendegivet modvilje.	Ikke medhold LBL

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
København 22.10.1993 ØLD 19.08.1994	K	Renovation	AG (M, leder)	SC	Gentagne, uønskede samtaler med formand af seksuel og krænkende karakter (verbal), S har ikke givet udtryk for at hun synes det var krænkende men at hun ikke brød sig om det, fortalte det til kollegaer. Spørgsmål om hvordan kvinder får orgasme, om det er svært at være lesbisk, om hun ikke somme tider gik ud og fandt en mand, formand fortalte om eget sexliv med hustru. Bramfri tone og pornoblade (mandsdomineret arbejdsplads), S bidrog ikke hertil, gav udtryk for at hun fandt det klamt, fik stikpiller pga. sin størrelse. S følte sig truet på sin stilling, kontaktede TR, blev isoleret på arbejdspladsen, meget sygefravær, psykisk dårligt, selvmordsforsøg.
København 15.09.1994	K	Butik (tøj)	AG (M, direktør)	SC	Grov verbal og fysisk. Seksuelle bemærkninger og tilbud. Seksuelle tilnærmelser under forretningsrejser (gik ind på badeværelset under bad, lagde sig i hendes seng, forsøgte at tage tøjet af hende, onanerede), i STE's hjem (forsøgte at lægge sig oven på hende, tage tøjet af hende). Seksuelt overgreb i butik (efter arbejdstid eller på lageret, tog bukserne af hende, onanerede mens han lå ovenpå hende). Kvindelige kollegaer havde oplevet tilsvarende (massage på ballerne, seksuelle tilbud, kærlighedserklæringer, gik ind på badeværelset under bad på forretningsrejse).
VLD 20.02.1995 Holsted 09.07.1993	AG	Produktion (træ)	K TIB	FF/SC UO	A afviser beskyldninger, kan ikke have fundet sted uden nogen har set det, mange mennesker i lokalet. IS' (født i Thailand) effektivitet faldet væsentligt.
Holsted 09.07.1993 VLD 20.02.1995	K TIB	Produktion (træ)	AG (M, leder)	SC	–

Kriterier for afgørelse	Afgørelse
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S har ikke udtrykkeligt taget afstand, arbejdsplads med mandlig dominans og bramfri tone, STE kan med rimelighed have haft den opfattelse af S var indforstået med samtalerne.	Ikke medhold LBL
Vidner styrker S' troværdighed. S betroede sig til kollegaer. Grov misligholdelse af arbejdsforholdet. S var 1920 år (alder), over en lang periode (varighed). S ivrig efter at komme med på forretningsrejse (bo alene med STE) også efter tre rejser med uønsket seksuel adfærd.	Medhold FUL: 51.145 LBL: 25.000
IS' forklaring troværdig, støttet af oplysninger om reaktioner efter arbejdsforholdets ophør. Ansat har forulempet IS, årsag til sygemelding, krav på erstatning.	Ikke medhold LBL: 25.000
–	Medhold

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Frederikssund 24.02.1995	2xK SiD	Fabrik	AG (1) M Leder (2)	SC	Gentagen verbal og fysisk. S12 ansat (ikke samtidigt) som specialarbejdere i STE1 i STE2's (værkfører) afdeling. Godt klima, ændrede karakter (S1), kammeratlig tone, sjofle vittigheder (S2). STE2 spurgte ofte S12 om "en tur i skoven", begge svarede afvisende, STE2 klemte S12's skulder og gav klap i enden, begge viste med kropssprog og ved at fjerne hånd, at det var uønsket. S2 turde ikke klage, bange for at blive fyret, dårlig økonomi. Episode: På køretur standser STE2 og trækker S1 med ind til skov. S1 siger hun er bange, STE2 tager fat om hendes hoved og kysser hende. S1 river sig fri, hendes klare opfattelse at STE2 ønskede samleje eller lignende. De kører videre, STE2 siger: "Det taler vi ikke om". S1 fortæller til kollega, kaster op, flyttes til anden afdeling, fortæller senere om episoden til chef, som griner. S1 siger op, turde ikke rejse sag alene. Episode: STE2 forsøgte at kysse S2 på arbejde, S2 chokeret, men rev sig fri. STE2 ændrer adfærd, bliver ubehagelig. S2 flyttes til anden afdeling, fortæller om episode til bedriftssygeplejerske, går til chef, som nægter at svare angående tidl. SCepisoder med STE2, indkalder S2 og STE2 til møde. S2 kontakter SiD.
Glostrup 30.03.1995	K HK	Supermarked	AG (M, leder)	SC	Fysisk og verbal: S (servicemedarbejder) står foroverbøjet i kølerum, varehuschef niver hende bagi, S vender sig og siger "åh, et chok", chef går. S holder sig på afstand af ham. Chef kommenterede S' veninders og kollegaers udseende. S og chef alene, S er færdig med arbejdet, træt, sætter sig på gulv, han giver hende en lussing, S svarer, han skulle få igen, omtalte ikke episoden for andre senere. S siger, hun ikke er frisk, chef giver hende en flad på siden af hovedet og siger, "det kan du måske blive". S sagde han ville få igen. Kollega overværede og spurgte, hvorfor S ikke slog igen, chef sagde, det var det, han ville have. S sagde til chef, at hun ville "stikke ham ned", leder sagde, hun skulle sige fra. Chef undskyldte senere, S ville ikke tage imod. S kontaktede HK efter råd fra andre ansatte, sygemeldt, stoppede.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S12's forklaringer, S2's støttes af chefs vidneforklaring om STE2's ændrede adfærd. STE2 havde indflydelse på ansættelse/afskedigelse. Ikke godtgjort, at STE1 har tilsidesat forpligtelser som AG. S12 først orienteret ledelse om SC flere månederne efter episoderne (tid), kun fortalt om én episode, selvom der var flere krænkelser. Ledelsen greb ind med kraftig påtale og trussel om fyring. S12 ikke udvist rettighedsfortabende passivitet.	Ikke medhold (STE1) Medhold (STE2) EAL: 2x 25.000 LBL
S' forklaringer udokumenteret og usandsynliggjort, bl.a. episode fra kølerum, hvor chef samtidig var i butik. S' troværdighed yderligere svækket, da hun ikke har omtalt de første episoder for andre. Sidste episode blev overværet af to vidner: Chef har givet S et klap, men alene en venligt ment gestus, som ikke kunne misforstås.	Ikke medhold EAL

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
ØLD 21.06.1995 København 30.08.1994 Tidl. sag: København 14.12.1992 ØLD 06.12.1993	K HK	Butik (blomster)	M Kollega (ejers ægtefælle)	SC	Forklaring som for byretten.
København 30.08.1994 ØLD 21.06.1995	K	Butik (blomster)	M Kollega (ejers ægtefælle)	SC	Fysisk SC fra STE (AG's ægtemand, hjalp til i butik) under AG's ferie. Bevisførelsen som under tidl. sag mod AG.
ØLD 06.12.1993 København 14.12.1992	AG	Butik (blomster)	K	FF/SC	A først vidende om SC efter sygemelding.
København 14.12.1992 ØLD 06.12.1993	K	Butik (blomster)	AG (M, kollega)	SC	Gentagen verbal (kærlighedserklæringer, omtale af kondomer) og fysisk (berøring af bryster og lår) SC fra STE's mand. S sagde fra, SC fortsætter, ikke sagt til STE, tiltagende i periode hvor STE var bortrejst, kontakter HK, sygemeldt, opsagt.
Odense 26.06.1995	2xK HK	Butik (møbler)	AG (M, leder)	SC (S2) UO (S12)	S12 (bestyrere i STE) opsagt pga. svigtende omsætning, aldrig modtaget advarsler/ påtaler, rejser sag, også om grov gentagen fysisk og verbal SC af S2. Episode: Ved S1's svendegilde tog direktør S2 på brysterne, sagde han ville have sex, var nærgående over for gæster, kone blev vred, ville hjem. Episode: Direktør kører S2 hjem efter møde, S2 vil vise ham en sofa, han går med op i lejlighed, får en øl, sætter sig tættere på S2, tager på bryster, vil kysse med tungen. S2 prøver at værge for sig, bange, også for at miste job. Han fører S2's hånd til sit skridt, trækker hende ind i soveværelset, lægger hende på sengen, siger han ville elske med hende. Hun afviser kraftigt. S2 skulle love ikke at sige det til nogen, beder ham gå. S2 havde det særdeles dårligt, gerne tale med nogen, vidste ikke hvem, herefter svært ved at sove og gå på arbejde, meget økonomisk afhængig. Efter episode seksuelle undertoner i arbejdsrelaterede telefonsamtaler med direktør. S2 fortalte lidt til kollegaer, men ikke i detaljer, fortalte først kæreste i detaljer om SC senere, fortalte S1 1 måned efter, henvendte sig til HK efter opsigelse, psykologhjælp.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Efter votering og rettens tilkendegivelse af resultatet af en eventuel dom, forligte parterne.	Medhold EAL: 15.000
S' forklaring godtgør berøringer, ophørte under sidste del af AG's ferie, formentlig pga. S' afvisning. S ikke udvist passivitet, da krav er rejst umiddelbart efter tidl. dom.	Medhold EAL: 5.000
AG's ægtefælle anses som beskæftiget, ikke overordnet ift. IS. AG ikke kendskab til SC (bortrejst) eller mulighed for at forudse det.	Medhold LBL
S' forklaring troværdig (på flere punkter bekræftet af STE's mand). STE's mands forklaring utroværdig. STE hæfter som AG selvom ægtefælle ulønnet.	Medhold LBL: 25.000
SC: Episoder ved julefrokost og svendegilde ikke SC, ikke tilstrækkelige beviser som støtte for S2's forklaring ift. episoder i lejlighed og butik. UO: ingen påtaler, udsving i omsætning ikke tilstrækkeligt godtgjort, opsigelser ikke rimeligt begrundede.	Ikke medhold (SC) Medhold (UO) FUL: 13.000 (S1) FUL: 30.000 (S2) LBL

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Brøndbyerne 30.06.1995	K HK	Slagter	M AG	SC BO	Fysisk. Under ansættelsessamtale lagde STE hånd på S' ben, S gav ikke udtryk for undren. STE holdt S på hofterne, i armene, kyssede på kinden og gav klap bagi i trangt baglokale. S trak sig væk, påvirket psykisk med mavesmerter, gråd og humørsvingninger. Efter en uges sygdom brød S sammen, sagde op med begrundelsen, at hun "ikke kunne klare det mere". STE sagde S' løn var deponeret. S fortalte kollega, at hun ikke brød sig om berøringerne, kollega påtalte det humoristisk over for STE som afviste SC. S har talt om SC til sin moster og kæreste. Psykolog.
ØLD 15.09.1995 Hillerød 11.02.1994 Begge parter anker	AG // K Teknisk Landsforbund	Kontor (kommune)	K Teknisk Landsforbund // AG (M, leder)	FF/SC // SC	Fysisk. Kollega faglig ansvarlig for A2, men ikke lederbeføjelser i øvrigt, opførte sig pænt, bortset fra én episode med anden kvindelig ansat (chef påtalte lidt for frigjorte omgangsform). A2 blev mere stille, nævnte ikke noget om problem med kollega ift. opsigelse og nyt job i A1. Senere fik chef besked, gik videre, ikke lovet A2 opfølgning. // Kollega A2's nærmeste foresatte. A2 regnede med at hun selv kunne klare problemerne, håbede på, at henvendelse kunne skaffe nyt job i A1. A2 fortalte om berøringer på senere møde, blev ikke taget alvorligt. A2 ville vente, til hun var i nyt job. A2 begyndte at holde sig for sig selv, fortalte chef om detaljer, chef lovede at tale med kollega og vende tilbage, skete ikke, A2 fik at vide, at A1 ikke ville foretage sig yderligere med mindre A2 indgav politianmeldelse, hvilket A2 så gjorde.
Hillerød 11.02.1994 ØLD 15.09.1995	K Teknisk Landsforbund	Kontor (kommune)	AG (M, leder)	SC UO	S (langtidsledig teknisk tegner) udsat for SC af nærmeste overordnede (tidl. straffet for seksuelle overgreb mod S, herunder voldtægt). STE burde have truffet foranstaltninger for at beskytte personalet. S holdt sig for sig selv for at klare situationen, frygtede ikke at blive troet på, henvendte sig til beskæftigelsesvejleder, tvunget til at skifte job.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S' forklaring troværdig, støttet af psykologs forklaring om S' reaktion efter opsigelse. S berettiget til at ophæve arbejdsforholdet.	Medhold LBL: 8.000 FUL: 12.656 EAL
A1's chef først bekendt med problemer i forbindelse med A2's jobskifte i A1. Chef burde ikke have iværksat særlige foranstaltninger, ikke tilsidesat pligter efter LBL. A1 rådgav på møde A2 behørigt og så på sagen med alvor. Efter A2's brev stod det klart, at situationen var uholdbar og A2 burde flyttes snarest. A1 ansvarlig for, at der ikke blev truffet fornødne foranstaltninger ift. kollega. A2 krav på GG efter LBL.	Ikke medhold // Medhold LBL: 25.000
Chef underrettet om problemer, overordnede bedt om at passe på omgangstonen over for de yngre elever/piger, ifølge vidneforklaring taget til efterretning. S underrettede beskæftigelsesvejleder om tilnærmelser. Vejleder orienterede overordnede om S' situation. AG ikke skredet ind/foranstaltninger til at sikre et arbejdsklima uden uønsket seksuel adfærd. S har ikke selv foranlediget, at der blev rettet henvendelse til ledelsen. Ikke grundlag for at antage, at der foreligger objektivt ansvar for STE eller situation, der kan sidestilles med afskedigelse.	Medhold (SC) LBL: 25.727 AML

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
VLD 20.11.1995 Esbjerg 01.06.1993	2xK HK	Butik	M AG	SC	Verbal: ytringer om seksuelle emner, sjofle vittigheder, kommenterede billeder af seksuel karakter, spørgsmål om private seksuelle forhold (om A1 og kæreste gik i bad sammen, om de gjorde 'det', om de havde prøvet forskellige samlejestillinger, om hun kunne lide at 'slikke', samt spørgsmål om hendes mors seksuelle adfærd). A12 (elever) deltog i fri omgangsform (A1 var fx med til at give IS uro med figurer af det mandlige kønsorgan). Procedure som i byretten.
Esbjerg 01.06.1993 VLD 20.11.1995	2xK HK	Butik	M AG	SC	Verbal. S2 afløste S1 (elever), kender ikke hinanden, begge sygemeldte, herefter ophævelse af ansættelsen. S1 glad for arbejdet og kollegaer. STE (65 år) spurgte om S brugte p-piller, S svarede, men syntes spørgsmålet var privat. Ansatte fortalte uartige vittigheder, S1 var med, men brød sig ikke om. Sjofle vittigheder tog til, S1 fandt det ubehageligt, helt sikkert STE kunne se det på S1. STE spurgte til S1's sexliv, S1 flov, svarede kort, nødigt miste elevplads. S1 fik det dårligt, turde ikke sige fra eller fortælle andre. STE viste S1 sexbilleder i avis. STE gav S1 kondomer "til weekenden". Kollega gav STE uro med penisklip i julegave fra hende og S1, S1 betænkelig. Kunne ikke klare psykisk pres, væmmedes ved STE, fortalte kæreste, der kontaktede HK, læge, S1 sagde op. S2 glad for arbejde i starten. STE fortalte sjofle vittigheder, S2 fortalte eller grinte ikke, sagde ikke noget, bange for at miste læreplads. Senere sagde S2 hun ikke ville høre på det. STE spurgte om S2 brugte ppiller, S2 sagde ja, STE information om personalerabat på kondomer. STE spurgte om S2 så porno, S2 svarede det ikke interesserede hende. S2 svarede udenom på spørgsmål om sexliv. Kontaktede HK, der fortalte om S1's oplevelser, ny læreplads.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Troværdige forklaringer, vidner. D1: IS skulle sikre A12 var indforstået grundet emnernes karakter og hyppighed, burde have forstået, at A12 grundet alder og ansættelsessituation var mindre tilbøjelig til udtrykkeligt at sige fra (giver begge medhold). D2: A1 kun i et vist omfang sagt fra, men IS burde have indset krænkende adfærd (udover det acceptable mellem AG og elev (alder) trods tonen). A2: mindre direkte karakter, enkeltstående tilfælde, IS burde ikke have indset SC (giver S1 medhold, men ikke S2). D3: A1 ikke sagt tydeligt fra, IS burde ikke have indset krænkende adfærd bl.a. pga. tone (giver ikke medhold).	Medhold (A1) LBL: 8.000 Ikke medhold (A2) Dissens
STE har ikke haft forståelse for at udtalelser af seksuel karakter opfattedes ubehagelige, ikke karakter af tilnærmelser. S1 ikke fortalt andre. S12 ikke ansvarlige for medieomtale af STE.	Ikke medhold LBL EAL

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
VLD 01.02.1996 Randers 14.06.1994 Randers 27.06.1994	AG	Kontor (kontorartikler, bogholder)	K HK	FF/SC BB GG/ tort	Firmaet voksede, krav til bogholderi steg, samt overgang til lagerstyring, problematisk for IS, manglede kvalifikationer, lavede fejl. A har påtalt fejl over for IS, beklagede sig over løn. A opsagde IS, IS sygemeldt. Efter modtagelse af 1. og 2. skrivelse kontaktede A HK, fik bekræftet sin ret til fritstillelse, hørte først om SC senere. Supplerende forklaringer.
Randers 14.06.1994 Randers 27.06.1994 VLD 01.02.1996	K HK	Kontor (kontorartikler, bogholder)	AG (1) M Leder (ejers søn) (2) AG (3)	SC UB	Verbal og fysisk: Fint arbejdsklima, STE2 (leder) begyndte at påtale S' udseende, tog på lår, S hoppede til side. STE2 kærtegnede S under telefonsamtale, tog fat i S, lagde hende over knæ, S afværgede, men chokeret. STE2's berøringer kom oftere. S påvirket, rystede og svedte i nærheden af STE2. S sagde fra, STE2 svarede "du er jo i lære". STE2 bl.a.: "jeg skal lige ordne dig", "kan jeg ikke betale mig fra det". S sagde nej, STE2 ville kysse, men kollega kom. STE2 og S dansede til firmafest, STE2 ville overnatte med S, S utryg, slap væk. S forfremmet, men uden lønstigning fra STE2. S betroede sig til kollega, sagde mere fra over for STE2, der ændrede adfærd, kritik. S psykiske problemer, gik ud over privatliv, fortalte sin mand. Opsagt, sygemeldt, nedbrudt, læge, psykolog.
Randers 27.06.1994 Randers 14.06.1994 VLD 01.02.1996	AG 2xK	Kontor (kontorartikler, bogholder)	K HK	GG/ tort Bagvaskelse	S3 særligt hårdt ramt (fejlagtigt personligt inddraget), selv ved FF af S12 må S3 have krav på oprejsning. Samme forklaringer som tidl. sag.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
IS' forklaring særdeles troværdig, støttes af samlever og psykolog, ikke svækket af, at vidne ikke husker episode eller om IS betroede sig til ham. Opdigtet forklaring som hævn for afskedigelse usandsynligt. Ikke passivitet (sag fremsat efter HK i nogle måneder vurderede den).	Ikke medhold LBL/EAL: GG/byret FUL: GG/byret
Vidneforklaring fra psykolog, S' samlever, samt S' detaljerede og troværdige forklaring. STE2's reaktionsmønster ved at forringe arbejdsvilkår efter tilnærmelserne stoppede. STE3 kan ikke antages at have været bekendt med SC. S haft særlig grund til ikke at møde, bortvisning uberettiget.	Medhold LBL/EAL: 25.000 FUL: 25.448
STE1 fik medhold i tidl. dom. Fejl angående S3 er undskyldelig, straks rettet, ringe eller ingen udbredelse.	Ikke medhold STL EAL

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Odense 09.02.1996	K HK	Turistbureau	AG (1) M Leder (2)	SC	Fysisk og verbal: S (aktivering) følte i starten at STE2 (daglig leder) blev en utroligt god ven, talte om parforhold. Efter 1 måned sagde STE2, han var forelsket i S, mere end kone, havde det ikke seksuelt godt. S overrasket, ville sige op, hvis det var et problem, sagde hun ikke gengældte følelser. Derefter S tavs over for STE2, der begyndte at berøre S på ryg, bryst og lår, S fjernede hånd eller rejste sig. På messe badede S og STE2 i pool, STE2 rørte S på mave og ryg, S bange for at sige fra. Efter messe begyndte S at undgå STE2, der ville massere S og nusse i nakken. S' seksuelle forhold til kæreste ændret, mareridt. S skrev brev til kommunen SC, sagde hun kunne gå hjem, konsulent ville tale med STE2. Læge, HK anviste psykolog.
VLD 21.03.1996 Hjørring 16.02.1995	K HK	Kontor (publikationer)	AG (1) M, kollega (2)	SC	Verbal og fysisk: IS2 opsøgte A på kontoret, når hun var alene, fortalte detaljeret om egne forhold, spurgte A om ekskæreste. A brød sig ikke om det. A havde ikke lyst til alkohol ved episode på kro, sagde ikke fra, fordi AG inviterede. Episode gav problemer ift. kæreste. A sagde til IS1, at IS2 tog på hende. Psykolog igen siden byretsdom. Supplerende forklaringer.
Hjørring 16.02.1995 VLD 21.03.1996	K HK	Kontor (publikationer)	AG (1) M, kollega (2)	SC	Fysisk og verbal. Fri omgangstone, STE2 talte om sex, spurgte S om forhold til ekskæreste. S følte ubehag, sagde det ikke. På S' sidste arbejdsdag, på kro med kollegaer, drak øl og shots, kastede op, faldt i søvn. S sagde, hun ville hjem, STE2 førte S op i sin lejlighed, S kastede op igen, vågnede da STE2 rørte hende i skridtet og sagde "slap af". S spurgte efter chef, han kom, S sagde STE2 ragede på hende. Chef gik, STE2 gentog berøringer. Chef kom igen, S sagde hun ville hjem, tog bukser på, gik ned til kollegaer, fortalte ikke noget, tænkte først over det, da hun kom hjem, fortalte to kollegaer, senere ekskæreste, gik til politiet, meldte det ikke, psykolog.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S' detaljerede og troværdige forklaring bestyrkes af skriftligt materiale og forklaring fra psykolog. Afvisning: S gjort det klart at seksuelt betonede handlinger var uønskede. Handlingernes karakter, perioden og alders-forskellen samt psykiske skadevirkninger. Ikke grundlag for at fastslå, at STE1 havde kendskab til SC, før S forlod STE1.	Ikke medhold (STE1) Medhold (STE2) EAL: 20.000 LBL
Efter IS2, vidne og kollegas forklaring lægges til grund, at kollega blev nægtet adgang til værelse, hvor A befandt sig, kan ikke have gjort sig de iagttagelser, han har for-klaret i byretten og heller ikke nævnte om aftenen.	Ikke medhold LBL EAL
SC ikke godtgjort. S havde indtaget store mængder alkohol, kan have svært ved at huske, hvad der er passe-ret. Kollegas udsagn (vidne) lægges der ikke afgørende vægt på, da han ikke nævnte det første gang, han talte med S og anden kollega om muligheden for SC. Efter STE1's forklaring har S ikke tilkendegivet, at hun følte sig forulempet. S sagde ifølge kollegaers vidne, at hun var i tvivl om, hvorvidt der var sket noget. S fortalte først senere, at hun var blevet forulempet.	Ikke medhold LBL EAL

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Mariager 25.04.1996	K DSRF	Skibsfart	AG (M, leder)	SC	Verbal. På sejltur svarer skibsfører S (ungkok på skib) på snak om sjofelt sprogbrug: "det kunne [hun] få en slatten piller i nakken på". Generel tone om bord, "rart med kneppetur", fælles visning af og snak om pornofilm. S fortalte skibsfører, at hun ikke brød sig om det, fik at vide hun måtte indordne sig, kendte skibsfører fra tidl. tur, sagde til rederi, at hun ikke var taget med, hvis hun havde vidst samme skibsfører var med pga. sprogbrug, sendte brev til søformidlingen.
København 13.06.1996	K HK	Butik (isenkram)	AG (1) M, kollega (2)	SC UO	Fysisk og verbal: Spørgsmål om private forhold, hvor ofte S (salgsassistent) gik i seng med kæreste. S besvarede ikke, men sagde, at en gang om måneden var for lidt. STE2 placerede en pølse foran sit skridt, mens S betjente kunde, spiste senere pølse på en seksuel måde. STE2 bad om knus, S accepterede, afviste senere. STE2 lagde hånd på S' lår ved julefrokost, S fjernede den og bad ham holde op. STE2 sur over afvisning, ville ikke hjælpe S fagligt. Atmosfære hyggelig, men med frække bemærkninger. S omtalte ikke episoder på personalemøde. STE2 kaldte S "bitch" en dag, hvor hun bad om hjælp, S brød sammen, sagde til chef, at STE2 var truende, talte med kæreste og forældre, aftalte møde med chef, fortalte om SC. Chef gav STE2 påtale, STE2 gav S undskyldning. S fortsat ked af det, chef sagde S ikke kunne fortsætte sådan, S sygemeldt. S opsagt af chef pga. manglende oplysning om helbred (nævnte ikke tidl. færdselsuheld ved ansættelse, påpasselig ift. løft af tunge varer).
ØLD 14.06.1996 Brøndbyerne 31.03.1995	K HK	Husligt arbejde	AG (M, direktør)	SC	Gentaget som for byretten.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Arbejdsklima om bord præget af seksuel omgangstone, ikke direkte henvendt til S, men uønsket og krænkende. Afvisning: S påtalte det over for skibsfører og STE to gange, kritik først imødegået ved skriftlig påtale. Uanset, at S tidl. har sejlet med skibsfører under lign. forhold uden protest, har hun ikke accepteret tonen. Skib både bolig og arbejdsplads.	Medhold LBL: 8.000
SC: S' forklaring i det væsentligste bekræftet ved STE2's forklaring. STE2 stillede efter S' samtykke personlige spørgsmål og omfavnede S flere gange, også uden samtykke. STE2 optrådte seksuelt provokerende over for S med pølse, berøringer til julefrokost. Afvisning: STE2 vidende om, at handlinger gjorde S flov. Vis fri tone (inkl. seksuelt provokerende historier). Uanset STE1 kan have haft kendskab til fri tone, fik STE1 først noget tid efter kendskab til SC, tog straks initiativ til at bringe det til ophør. S' krav ikke bortfaldet ved passivitet. UO: S undlod at oplyse om rygproblemer ved jobsamtale, ansat på prøvetid, vanskeligt ved at overkomme opgaver, fik påtaler, sygemeldt i strid med aftalt procedure.	Ikke medhold (SC, STE1) Medhold (SC, STE2) EAL: 8.000 LBL Ikke medhold/UO
Idet det i landsretten fremkomne ikke kan føre til andet resultat, stadfæstes dommen.	Ikke medhold LBL

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Brøndbyerne 31.03.1995 ØLD 14.06.1996	K HK	Husligt arbejde	AG (M, direktør)	SC	Verbal og fysisk: S ansat som sekretær, førte hus for STE (ejer og kone). Ved ansættelsen talte ejeren om S' sexliv. S hørt om fri omgangstone, men chokeret. S fik lejlighed hos STE, motion med ejer. Ejer så S klæde om, spurgte om S var generet, S svarede, at ejer vel havde set bryster før, tog bluse på, ejer tog hende på bryster, befølte i skridtet, skubbede S ned i sengen, sagde det var fristende. S bad ham lade være. Ejer sagde, S havde en "dejlig numse", spurgte S om reaktion, hvis han voldtog hende, S svarede hun ville stønne, men at hun ikke fandt ideen god. Ejer spurgte bl.a. om S var "god til at sutte pik", ville ikke svare. Ejer sagde, han ville se S og veninde i seng sammen. S brød sammen, fortalte søster, hun ikke ville sove i lejligheden, fortalte om SC til veninde (kollega), talte med kæreste, forsømte arbejdet, fik skæld ud, ringede til ejer, han benægtede SC, fortalte kollegaer, der negligerede S. S ked af det, tog overdosis nerve og sovepiller, sygemeldt, bortvist.
København 28.11.1996	2xK HK	Grillbar	AG (1) M Leder (ejers ægtefælle) (2)	SC BO	Gentagen fysisk og verbal. STE2 (bestyrer, STE1's mand) udsat S2 for SC gennem stort hele ansættelsen med klap bagi, berøring af bryst, kram, lagt hånd i S2's skød under køretur, tilbudt S2 1000 DKK for samleje, stønnet i hendes øre. S2 jævnligt anmodet STE2 om at holde op, forgæves. STE2 klappet S1 bagi, knipset af hendes bryster og én gang onaneret i hendes påsyn.
VLD 06.05.1997 Sønderborg 21.02.1996	K RBF	Kro	M AG	SC	Fysisk (berøringer, gnubbede bagfra, klap bagi, tog om hende bagfra). IS tidl. anklaget for SC. Supplerende forklaringer.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S' forklaring findes ikke støtter af vidnernes forklaringer (uoverensstemmelser ift. forløb ved ansættelsessamtale, betroelser til søster og veninde, samt opholdet i motionsrummet).	Ikke medhold LBL
Detaljerede og troværdige forklaringer fra S12, stemmer overens med andre vidneforklaringer, svækkes ikke af, at de ikke fra starten præcist har kunne tidsfæste hændelserne. Afvisning: S2 har ved nogle af episoderne sagt, at STE2 skulle lade være, fjernet hans hånd fra sit lår, revet sig løs. S1 sagt fra, da STE2 knipsede af hendes brystvorter. Efter reaktioner og navnlig viden om deres alder burde STE2 have indset, at adfærd var krænkende. Der henses til karakteren, alder og tidsrum.	Medhold LBL/EAL: 2x 40.000
Samme begrundelser som i byretten.	Ikke medhold

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Sønderborg 21.02.1996 VLD 06.05.1997	K	Kro	M AG	SC	Verbal og fysisk: berøringer (skulder, bagi), satte hende på sit skød. S sagde fra hver gang, sagde STE kunne meldes for SC. Fri omgangstone, samtaler om sex, "nå, har du fået noget i nat?". STE tog fat i S bagfra under rengøring på værelse, "hvis jeg en dag får fat i dig, skal du prøve noget, du aldrig har prøvet før". Ville ikke sige op pga. økonomi, fortalte ikke til samlever pga. flovhed og fordi han kom på kroen. S sagde op, sygemeldt, psykolog, fortalte til læge og psykolog. STE (driver kro med ægtefælle): kritik af S inden sygemelding. Tidl. ansat: Gned sig op af hende, sjofle bemærkninger, sagde fra, STE stoppede.
Hillerød 17.04.1998 ØLD 04.06.1996 Hillerød 09.11.1995 TVN 16.09.1997	K HK	Kontor (revisor)	AG (M, direktør)	SC	Forklaringer som for byretten.
ØLD 04.06.1996 Hillerød 17.04.1998 Hillerød 09.11.1995 TVN 16.09.1997	–	–	–	–	–

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Læge tilrådede arbejdsskift pga. helbred, S angav dårlige nerver som opsigelsesgrund, nævnte ikke SC for STE før krævebrev (over otte måneder efter fratrædelse).	Ikke medhold LBL
S har haft familiær og intim omgangstone på arbejdspladsen. Forklaringerne godtgør uønsket seksuelle tilnærmelser. S sagde fra, gav ikke anledning for STE til at tro, at det var ønsket, fortalte straks og rystet til kæreste og veninde.	Medhold LBL: 10.000 FUL: 45.000
–	Dom ophævet (TVN's kompetence)

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Hillerød 09.11.1995 Hillerød 17.04.1998 ØLD 04.06.1996 TVN 16.09.1997	K HK	Kontor (revisor)	AG (M, direktør)	SC	Verbal og fysisk (berøring af skulder). S (elev) kom godt ud af det med STE (direktør), talte som venner, bl.a. om kærester. Kontor lå i privatbolig, S eneste ansatte. S fast kæreste i perioden. Episode: STE serverede gammel dansk, S blev dårlig, gik ind på privat toilet (rengøring på kontorets). STE kom ind, rørte S på bryst, ville køre S hjem, kælede for S' ben på køretur. S sagde "vi ses i morgen", da hun var hjemme, gik ind på toilet, kastede op. STE fulgte efter, tog S' nøgler i hendes taske, låste sig ind, bankede på toilet. S åbnede, sad ved WC, STE lagde hånd på bryst, S bad ham lade være og køre hjem. STE skubber S om på seng, sagde han "ville slikke hendes stive brystvorter og køre den af mellem dem". S spørger efter nøgler, STE afleverer dem, kører hjem. S ringer til kæreste, fortæller om episode, psykolog, angst, flytter hjem til kærestes forældre. Nyt job på tankstation.
Kolding 24.11.1998	K HK	Butik (smykker)	M AG	SC UB	Verbal (ønske om seksuelt samkvem) og fysisk (satte sig på S, ville ikke flytte sig, berøring af bryster, fastholdt S, kys). S gjort klart, at hun ikke accepterede berøringer eller anden form for seksuelt krænkende adfærd. STE fortsatte. STE bortviste S efter beskyldning om tyveri.
Slagelse 16.02.1999	K HK	Butik (guldsmed)	M Leder	SC	Verbal (påklædning, vægt) og fysisk. S og STE (leder) mest alene i butik, guldsmed på ferie. STE inviterer S ud at spise, foreslog søns hus for at være alene, S takkede nej. STE sagde, hvis S lå med ham, ville hun tabe 20 kg, tog fat i S' hånd, så i øjnene. S gik hjem ved lukketid, fortalte veninde. S i byen med venner, STE dukkede op, S fik det dårligt og ville hjem. STE bad om billede af S i bikini, ville give S billede af ham. S afviste, ubehageligt. STE kyssede S' hånd, S flåede den til sig. S sygemeldt, fortalte HK. S tilbage i butik, da guldsmed fortalte STE ikke længere var i butik. S holdt op, fortalte sin familie.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Samstemmende forklaringer (berøringer). Handlemåde ud over, hvad elev må finde sig i fra AG uanset omgangstone. Forklaringer viser STE havde lovet, at S kunne fortsætte efter læretid.	Medhold LBL: 8.000 FUL: 45.000
S fast og overbevisende forklaring støttet af vidne, afvisning. STE burde have indset, at adfærd var krænkende. Politimesteren opgivet påtale mod S og STE ikke bevist, at S skulle have bestjålet ham.	Medhold LBL: 10.000 FUL: 27.644
S' forklaring detaljeret og sammenhængende, støttet af venindes vidneforklaring. STE haft en ledende stilling ift. S. STE fortsatte trods S' afvisninger (bekendt med tilnærmelser var uønskede). Kun verbal ud over, at STE to gange har taget S i hånden og én gang kysset den. Kort periode.	Medhold EAL: 10.000

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Helsingør 22.03.1999	K TIB	Produktion (læder)	AG (M, direktør, ejers ægtefælle)	SC	Gentagen verbal (samtaler om sexliv) og fysisk. S godt forhold til direktør (D, STE's mand), vidste han kunne blive hidsig. Fri tone mellem medarbejderne, jævnligt talt om erotiske emner, S med i sprogbrug. Ved julefrokost gav S og kollegaer D mandekalender (D henviste ofte til kalender med letpåklædte kvinder i frokoststue). D foreslog sex med S, S afviste, men ikke utvetydigt. D masserede S, roste overdrevet, gav mange gaver, fx solkort (glædede sig til at se hende brun). S bange ved tordenvejr, D tog på hendes bryster, bevægede underliv op ad hende. S kørte straks derfra, meget oprevet, fortalte ikke sin mand. D gentog opfordring til samleje, S gal, svarede, at det kunne han glemme alt om. Dagen efter anklagede D vredt S for fejl i arbejde, derefter D sur. S sygemeldt, kontakt til fagforening, fortalte om SC, henvist til psykolog.
ØLD 01.07.1999 Tåstrup 29.07.1998	K HK	Salg	AG (M, direktør)	SC	Manglende ansættelse uden betydning for ret til GG. Supplerende forklaringer.
Tåstrup 29.07.1998 ØLD 01.07.1999	K HK	Salg	AG (M, direktør)	SC	S til samtale hos STE (direktør), fik ikke stillingen (salgskonsulent), skrev, at hun stadig ville være interesseret, aftalte nyt møde (hotelværelse/restaurant), seksuelle tilnærmelser under møde. Verbal og fysisk: bruge ydre som salgsscoop, kys på kinden, STE fortalte om ulykkeligt ægteskab, ensomme nætter på hotel, gav indirekte udtryk for at ville i seng med S, ingen ville få noget at vide (benefits for begge, S kunne blive salgschef), S afviste et forhold som betingelse for ansættelse. Ansættelseskontrakt udformet, S kontaktede HK og AF, fik ikke stillingen pga. afstand (brev).
HD 17.08.1999 SHD 02.06.1998	AG	Bageri	K HK	BB	IS bortvist (forlod arbejdspladsen grundet sygdom efter fyring). Fysisk (berøringer, kys i kælder) og verbal (omtalt sexliv). IS skubbede ham væk. Psykolog: krisetilstand, muligvis forstærket af tyrkisk herkomst, bange for far ville hævne sig, selvbebrejdelser, svært ved at banke i bordet.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S' forklaring troværdig, støttet af psykolog men ikke af øvrige vidner eller bevis. D afviser SC-adfærd.	Ikke medhold LBL
A's troværdige og detaljerede forklaring, afvisning.	Medhold LBL: 15.000
S' forklaring troværdig og detaljeret, men ikke godtgjort, at afvisning var årsag til afslag om ansættelse.	Ikke medhold LBL
Ikke fortalt til kollegaer, ingen vidner, ikke ændret adfærd (ifølge vidner). IS' forklaring kun underbygget af psykolog. Ikke godtgjort grund til at forlade arbejdspladsen (udeblivelse er misligholdelse).	Medhold

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
SHD 02.06.1998 HD 17.08.1999	K HK	Bageri	M AG	SC EFB	S (født i Tyrkiet) forlod arbejdspladsen efter opsigelse (pga. skænderier), bortvisning pga. udeblivelse. S: havde sygemeldt sig inden opsigelsen. Fysisk og verbal: berøringer, kys og tilnærmelser (i kælderen, når der ikke var kollegaer), S skubbede STE væk, samtale om manglende sex i STE's ægteskab, trusler om beskyldning om tyveri, selvbebrejdelse, psykolog.
VLD 24.03.2000 Aarhus 10.02.1999	Leder	Bosted (unge)	K Socialpædagogerne	FF/SC	Fysisk og verbal. Ingen kritik af IS' arbejdsindsats, IS tog initiativet, psykologhjælp. Supplerende forklaringer.
Aarhus 10.02.1999 VLD 24.03.2000	K Socialpædagogerne	Bosted (unge)	M Leder (1) AG (2)	SC	Fysisk (berøringer af lår, bryst, lagde sig ovenpå hende) og verbal (sagde under tur til Tyrkiet, at S skulle bo på dobbeltværelse med STE1). S sagde stop, andre gange ikke noget. S fik dødstrusler af beboers kæreste, STE1 ville ikke tilkalde psykolog eller hjælpe. S sygemeldt, nævnte tilnærmelser for forstander, orkede ikke at fortælle i detaljer, skrev i brev til forstander, at STE1 kendte årsagen til hendes morgenkvalme (ikke graviditet, men nedkørthed). Psykolog, ikke i arbejde, påvirket af SC og trusler, nævnte ikke tilnærmelser ved første møde med psykiater, bl.a. pga. den magt STE1 stadig havde over hende. Godt samarbejde med STE1 indtil S mødte sin kæreste.
VLD 30.03.2000 Ribe 22.12.1999	AKM	Ung i huset	M AG	SC	Fysisk og verbal: berøringer, spørgsmål om kæreste, samtaler af seksuel karakter, herunder om utroskab, kys, IS forsøg på at trække A ned i seng.
Ribe 22.12.1999 VLD 30.03.2000	–	–	–	–	–
ØLD 27.09.2000 Glostrup 16.12.1999	AG	Restaurant	K HK	FF/SC	A kom i restauranten på forskellige tidspunkter, så dagligt IS. IS' mand arbejdede dagligt nogle timer hos A, også efter IS var ophørt. IS sagde op pga. utilfredshed med drikkepenge.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S sygemeldte sig, berettiget til at forlade arbejdspladsen. Forskelsbehandling ikke godtgjort, der findes andre sandsynlige forklaringer på episoderne. SC godtgjort: S' forklaring samt konsekvenser (følte sig beskidt).	Medhold LBL: 30.000 FUL: 18.444 FBL
Modstridende forklaringer. A's forklaring detaljeret og sammenhængende, A oplyste ikke om sit (frivillige seksuelle) forhold til IS, hvilket ikke fratager troværdighed (kone skulle ikke vide det). Ifølge vidne skulle IS have abort.	Medhold LBL
S' forklaring stærkt følelsespræget og usammenhængende, men også detaljeret og virker sandfærdig. STE1's forklaring ændret sig på flere punkter. Enkeltstående handlinger og udtalelser kan kun i en vis sammenhæng, og ikke nødvendigvis isoleret betragtet, anses som seksuelt krænkende. Ikke klar afvisning, men STE1 findes ikke at have anledning til at tro, at S sanktionerede adfærd. S fortalte sent (og vagt) om SC, forstander talte med STE1, men ikke anledning til at foretage yderligere.	Medhold (STE1) EAL: 15.000 Ikke medhold (STE2) LBL
Grov SC, der har krænket A123 blufærdighed. A123 troværdige forklaringer om stort set ensartede oplevelser, svarer til tidl. forklaringer (politi, byret). Aldersforskel, stilling (AG/politiembedsmand) og sigen fra gør, at IS ikke kunne gå ud fra, at A123 var indforstået.	Medhold EAL/LBL: 20.000 (A1), 15.000 (A2), 10.000 (A3)
–	–
IS' forklaring detaljeret og troværdig. A's ægtefælle var reelt IS' leder og pådraget A ansvar som AG. IS opsagt af A's mand.	Ikke medhold LBL: GG/byret FUL: GG/byret

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Glostrup 16.12.1999 ØLD 27.09.2000	K HK	Restaurant	AG (M, leder, ejers ægtefælle)	SC	Gentagen fysisk (berøring af bagdel og bryst, tvang til kys) og verbal fra STE's ægtefælle (Æ). S ansat af Æ, kontrakt underskrevet med STE's underskrift. S betragtede Æ som sin chef. Ifølge S gik Æ's udtalelser på, at han ville i seng med hende, bad ham holde op, Æ grinede. S afhængig af løn pga. forsørgelseskrav (mand). S fik det utrolig dårligt efter Æ holdt hende og kyssede hende, fortalte det til sin mand. Æ opsiger S, da "hun ikke ville give ham det, han ville have". S kontakter HK, bekræfter opsigelse, uden svar fra STE, HK kontakter STE, nævner SC. S til psykolog.
Korsør 03.10.2000	K HK	Bageri	M AG BKD	SC UO	Verbal og fysisk: STE tog fat og nev i S' (salgsassistent) bagdel mere end 10 gange, i starten sagde S "nej". STE sagde: "pas på, jeg ikke smider dig på sengen". S fortalte til forældre, sagde hun skulle holde op, S havde brug for job, havde det rigtig skidt, græd tit, ikke fortalt til kollegaer, fortalte person fra HK, forligsmøde med STE, i tvivl om hun ville kunne stå sagen igennem, mener, at hun blev opsagt pga. telefonregninger. S' far sagt til STE: "Du kunne heller ikke lade hende være".
VLD 05.03.2001 Aabenraa 11.05.2000	K HK	Kontor (postvæsen)	M Leder	SC	A hører ikke (beruset) IS følge hende til hotelværelse. A siger fra ved at henvise til begges partnere (kone og kæreste). A (menstruation) tog ikke initiativ til seksuelt samvær, afviser at møde IS næste dag, ringer til sin mor og kæreste, hentes af kæresten, sygemeldes, psykolog.
Aabenraa 11.05.2000 VLD 05.03.2001	K HK	Kontor (postvæsen)	M Leder	SC	Grov fysisk: ufrivilligt seksuelt samvær med STE under arbejdsrelateret hotelophold, S siger ikke fra pga. chok, men beder inden STE gå. STE indrømmer seksuelt samvær.

Kriterier for afgørelse *(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)*	Afgørelse *Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S' forklaring er sammenhængende og troværdig, synligt berørt, støttes af mands forklaring. Æ og STE's forklaringer usammenhængende og ikke særlig troværdige ang. S' ansættelsesforhold. Æ optrådte som AG. Æ klar over, at S var afhængig af job som forsørger af sin pakistanske ægtefælle. S mundtligt opsagt af Æ.	Medhold LBL: 30.000 FUL: 38.824
S synligt berørt under sin forklaring, særdeles troværdig og præcis. Forklaring støttes af S' mor (vidne), samt S' fars reaktion på opsigelsen. Kollegas vidneforklaring om episode mellem STE og anden ansat. Uanset den hengående tid før kravet fremsættes, har S ikke fortabt dette ved passivitet. Ift. opsigelse af S: STE klar over, at S ofte talte i telefon, hvilket ikke blev påtalt.	Medhold LBL: 15.000 FUL: 7.435
Forklaringer både sammenfaldende og modstridende. A afviser initiativ, beder kæreste hente hende, ikke indforstået med seksuelle tilnærmelser, selvom hun ikke gjorde modstand. IS ringer til A om natten (skyldfølelse). Psykologhjælp.	Medhold EAL: 20.000
S ikke tidl. udsat for SC fra STE. S giver ikke udtryk for uvilje mod øl med STE på hotelværelse. Meget divergerende forklaringer. STE var den aktive, men S deltog (ifølge S ufrivilligt), misforståelser, ikke udnyttelse af magtforhold.	Ikke medhold EAL

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Holstebro 01.08.2001	K KAD	Rengøring	M AG	SC	Gentagen fysisk: STE roste S (oprindeligt fra Thailand) for arbejde, aede på ryg og hoved. S sagde, han ikke måtte røre. Episode: STE sagde "kløer tissemand", S sagde, hun ikke forstod, STE tog sin stive penis frem, sagde S skulle sutte på den, tog den op til S' mund, S græd, STE tog den væk, sagde hun ikke måtte sige noget. S ringede til tolk, spurgte hvad det betød, S bange, senere rørte STE hendes bryst og skridt. Episode: STE tog fat i S bagfra, da hun bukkede sig, tog fat i S' hoved og førte ned mod sin penis, som han tog frem, hun suttede på den, fordi hun var bange, de blev afbrudt. Ikke fortalt det til nogen, bange for at miste arbejde, sygemeldt, kontaktede fagforening, anmeldte STE til politiet.
VLD 03.09.2001 Aarhus 21.10.1998	AG	Restaurant	K RBF	FF/SC	Længerevarende (over 1 år), grov verbal og fysisk (fra berøring af intime områder til overfald), psykiske mén, ondt i ryggen. Vidne talte med IS om SC (selv forfulgt af bestyrer, flov over det). Bestyrer bestemte alt mht. arbejdsforhold. Udtalelser fra psykolog og overlæge, samt spørgsmål til Retslægerådet om sammenhæng mellem SC, psykiske konsekvenser og rygsmerter (forårsaget af psykisk belastning).
Aarhus 21.10.1998 VLD 03.09.2001	K RBF	Restaurant	AG (M, leder)	SC	Længerevarende (1 år) verbal og fysisk (fra berøring af intime områder til overfald). S sagde fra over for bestyrer, var angst, følte sig ydmyget, sygemeldt, afskediget. Psykisk stress, inkl. rygsmerter, psykologisk krisehjælp, anerkendt som arbejdsskade, fagretligt forlig. Bestyreren leder personalet; distriktschef kommer ind imellem på besøg; ansatte skulle henvende sig til bestyreren ved problemer. Bestyrer også afskediget.
ØLD 31.10.2001 København 18.05.2000	K HK	Bageri	M AG (1) M Kollega (2)	SC	Gentagen verbal (IS12) og fysisk (IS2 klap bagi). A betroede sig til samlever. SC påvirkede forhold til samlever negativt.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Vidneforklaringer og S' forklaring godtgør uønsket seksuel adfærd. STE's adfærd af en sådan karakter og omfang, at STE burde have indset, at han groft har krænket sine forpligtelser som AG.	Medhold LBL: 25.000 EAL
IS' nuværende tilstand følge af SC (bevis). Ansvarsmæssig identifikation mellem bestyrer og AG, udnyttelse af bestyrers ledelsesmæssige beføjelser. Ikke krav på erstatning for tab af erhvervsevne, men for løntab. Dissens om, hvorvidt fysioterapiudgifter var omfattet af det tidl. organisationsforlig.	Ikke medhold ??: 190.334
Groft, massivt og langvarigt overgreb har påført psykiske traumer og rygsmerter. Bestyrer kan ikke have været ubekendt med, at hans adfærd var uønsket og helt uacceptabel. Ledelsesmæssige beføjelser betonet i SC. Bestyrer har haft indflydelse på S' fortsatte ansættelse. Absurd at kræve, at S skulle have klaget direkte til bestyreren, S kan ikke bebrejdes, at hun ikke tidl. har klaget til andre myndigheder hos STE. STE ikke haft kendskab til SC, men identificeres ansvarsmæssigt med bestyreren.	Medhold EAL: 13.930 ??: 104.405 (tabt arbejdsfortjeneste)
IS1 generende ordvalg. Ingen kollegaer har følt SC fra IS1 (på nær ét vidne), IS2 gav én gang A klap bagi. Ikke bevist, at A har sagt fra. A rejste først krav til IS2 1 1/2 år efter (passivitet). A's fortalte først om utilfredshed ifm. A ikke mødte på arbejde. IS1 ikke kendskab til IS2's tone, IS2 fratrådte kort efter.	Ikke medhold LBL EAL

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
København 18.05.2000 ØLD 31.10.2001	K HK	Bageri	M AG (1) M Kollega (2)	SC	Gentagen verbal (STE1: 'har du fået for meget pik i nat?', STE12) og fysisk (STE2: klap bagi). S siger fra, latterliggøres af STE1 over for kollegaerne. Verbal SC tager til, S betror sig til kollega, ked af det, sygemeldes (influenza), STE1 truer med fyring, S kontakter HK. S' mor mødes med STE1, S siger op, sygemeldes, kontakter HK, psykolog, dagbog (ikke direkte om SC, ubehag).
Ribe 07.02.2002 TVN 06.03.2001	K DFKF	Frisør	M AG	SC	S (frisørelev) blev godt modtaget i salonen. Man talte også om private forhold. STE (frisørmester) begyndte at røre S på hofterne (fysisk). Ubehageligt for S, blev helt stiv. I baglokalet har STE kildet, holdt om og kigget S dybt i øjnene (nonverbal). S sagde ikke fra, da det var drømmejob. STE pressede S mod køkkenbord og lavede rokkebevægelser flere gange. Ansatte talte sammen om problemer, men ikke med STE. S talte med lærer på skolen, fik at vide, at hun selv måtte klare problemet. S sygemeldt efter ferie, kontaktede fagforening, med til kontrolbesøg. STE benægtede, men kollega sagde, STE også gjorde sådan ved hende. S fik anden læreplads.
VLD 25.03.2002 Esbjerg 27.02.2001	Kollega	Salg	K Kollega	FF/SC	Verbal (kommentar om undertøj) og fysisk (berøring af lår). A kommenterer IS' (salgskonsulent) udseende, overrasket over opsigelse. IS græd, ikke talt med mand, ked af at risikere karantæne.
Esbjerg 27.02.2001 VLD 25.03.2002	K HK	Salg	M Kollega	SC	Verbal (udseende, undertøj, "hygge sig") og fysisk (berøring af lår) ifm. salgstræning på hotelværelse alene med STE (salgstræner), på køretur og hjemme hos STE. S troede, at undervisning var fælles, protesterer mod undervisning om aftenen, utryg ved STE, siger ikke noget (nyansat), ringer til sin mand, siger op til STE efter to dage, græder, siger årsag er firmaets salgsteknikker, fortæller chef om SC, kontakter HK ang. STE's adfærd og ansættelseskontrakt, psykologhjælp, sygemeldt.
ØLD 20.12.2002 København 10.05.2001	AG	Slagteri (rengøring)	K	FF/SC	Forklaringer som i byret.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Vidne (verbal/STE1), manglende bevis for øvrige anklager. Vidne til STE2 klap bagi og penis i dej, men ses i lyset af tonen. Sag mod STE2 rejses sent (tid). Efter S har sagt op, afholder STE1 møde med ansatte om forholdene. STE2 siger op.	Medhold (STE1) Ikke medhold (STE2) LBL: 5.000 EAL
S' forklaring sammenholdt med vidnes referat fra kontrolbesøg bekræfter hændelsesforløb og den "specielle omgang" i salonen. Psykolog (vidne) støtter S. S berettiget til at hæve elevforhold pga. SC.	Medhold LBL: 25.000 FUL: 17.135
Divergerende forklaringer, kollegaers vidneforklaringer afviger fra IS. Salgstræning på hotelværelse sædvanligt for virksomheden, kan have fået IS til at tro, at A var ude på seksuelt forhold.	Medhold EAL
S' forklaring opfattes som troværdig sammenholdt med vidne (psykolog). Divergerende forklaringer (S/STE/kollegaer). S arbejdsløs i lang tid indtil ansættelse, opsat på god indsats og beholde job. Overvejende verbal SC.	Medhold EAL: 15.000
IS2 kom med seksuelle verbale ytringer over for IS1, bl.a. under tilstedeværelse af IS2's kæreste. IS1 har ikke tydeligt sagt fra. Tone. Ikke godtgjort, at IS2 burde have indset, at han krænkede IS1.	Medhold EAL LBL

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
København 10.05.2001 ØLD 20.12.2002	K KAD	Slagteri (rengøring)	AG (1) M Leder (2)	SC	Verbal (bemærkninger om bryster og sexliv). STE2 fører tilsyn med S' arbejde, kan indstille fyringer, S taler med STE2's kæreste (kollega) om privatliv. S tør ikke nævne SC, frygter fyring. S kontakter KAD ang. SC. S højt sygefravær (pga. SC), afskediges, sygemeldes. S fortæller sin kæreste om SC, kontakter KAD igen, møde mellem KAD/STE12, ingen enighed. STE2 afviser SC, STE1 afviser kendskab til SC. S psykologhjælp.
ØLD 15.05.2003 Tårnby 12.06.2002	M HK	Butik (tøj)	AG (1) M Leder (2)	SC	Fysisk (inkl. berøring af skridt). A drak øl efter arbejde med IS2 (butikschef), selvom A ikke havde lyst. Aftalte med ven eller mor at blive hentet efter arbejdstid. A vidste ikke, at Pan var et diskotek for homoseksuelle, fik kys af IS2 efter dans på Pan. A psykisk belastet, tisse i sengen, mareridt, indelukket.
Tårnby 12.06.2002 ØLD 15.05.2003	M HK	Butik (tøj)	AG (1) M Leder (2)	SC	Gentagen fysisk (klap bagi, kram, kindkys) og verbal. S (salgsassistent, 15 år) siger op pga. STE2's (butikschef, 23 år) jævnlige chikane. STE2 skaffede S jobbet. I starten følte S, at STE2 var en god ven, besøgte ham, drak øl efter arbejde, kunne ikke sige STE2 imod pga. arbejdsrelation. STE2 straffede og hånede S. S overhørte STE2 tale grimt til tidl. ansat. S fortalte ikke STE2 om sin erfaring med drenge, med STE2 på diskotek Pan, holdt i hånd. STE2 sover hos S i samme seng (S bor hos mor). S udtaler sig til Politiken i sag om STE1, som han har misforstået. S til psykolog, søvn og spiseproblemer, havde det dårligt pga. SC, samtale med HK. STE1 og STE2 afviser SC.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S' forklaring sammenhængende og detaljeret, synligt berørt. Psykologs opfattelse af S' belastning. STE2 burde have indset, at han krænkede S. STE2 leder for S, STE1 tror på STE2 ift. fyring. STE1 kendte til fri omgangstone (vovede vittigheder), ingen tiltag for at sikre alle medarbejdere uanset køn.	Medhold LBL/EAL: 8.000
Flere vidneforklaringer godtgør ikke, at A er blevet udsat for SC af IS2.	Ikke medhold EAL LBL
S/STE2 divergerende forklaringer, S' forklaring understøttes til en vis grad af S' mor, men modsiges af flere andre vidner. S modtaget psykologbehandling, forløbet belastende for S. Ikke med fornøden sikkerhed godtgjort, at STE2 har udsat S for mere eller mindre systematisk uønskede seksuelt betonede tilnærmelser/SC. Passivitet: Dom afsagt 2 ½ år efter S' ansættelse, HK rejser sag inden ansættelsens ophør.	Ikke medhold EAL LBL

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Fredericia 24.06.2003	5xK RBF	Restaurant	AG (1) M Leder (2)	SC BO	Gentagen verbal og fysisk: Når S1234 klædte om kom STE2 jævnligt forbi og kommenterede (til S4's protest) undertøj og udseende. STE2 berørte S12345 på numse, skulder og bryst, truede S12, når de bad ham lade være. S2 sagde fra, STE2 kaldte hende "perker", hun blev sur og ked af det, fortalte det sin mor, der mente, det nok var sjov. STE2 sød over for S4 i starten, men ændrede adfærd, da hun reagerede på berøringer. STE2 tog voldsomt fat i skulder, da S4 protesterede mod overarbejde. Hev ud i S14's bluser. STE2 kommenterede side 9-piger over for S1245. STE2 svingende humør, kaldte S4 "dum i hovedet" eller "prinsesse", S5 "dumme svin". STE2 bad S2 købe kondom. S1 talte med forældre. S14 modtog psykologhjælp. S2 sagde op, fortalte kollega, troede hende ikke. S3 tænkte ikke over, når STE2 kiggede på, sagde ikke fra ved berøringer, opfattede det som ros. S5 sagde fra to uger før opsigelse. S4 sygemeldt, kontaktede fagforening, som kontaktede STE1 om opsigelse og SC på vegne af alle S.
ØLD 20.10.2003 København 14.12.2001	K HK	Butik (tøj)	M Direktør	SC	Verbal og fysisk: A ville ikke smide jakke på arbejde, brød sig ikke om at vise sig frem. IS' kone så IS stikke finger mellem A's baller, blev sur. A kontakter HK samme aften, ikke sagt fra, fordi IS var chef, ikke sagt op pga. brug for løn.
København 14.12.2001 ØLD 20.10.2003	K HK	Butik (tøj)	M Direktør	SC	Verbal (seksuelle kommentarer, om udseende, bryster) og fysisk (berøring, finger mellem baller). S fandt det ubehageligt, går væk, siger ikke noget, bange for at miste job. STE (direktør) kræver, at ansatte går i udfordrende tøj. Kollegaer har set SC. S og kollega på besøg hos STE, drinks, STE kysser kollega. S siger op, kontakter HK, psykolog, problemer med parforhold.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Arbejdsplads præget af travlhed og meget fri til tider noget grov omgangstone. Vidneforklaringer fra S'erne, STE2, direktør og kollegaer. Bevis: Opsigelsesskrivelser angiver som baggrund for øjeblikkelig arbejdsophør alene SC fra STE2. Ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at antage, at S'erne var udsat for retsstridige krænkelser.	Ikke medhold EAL FUL LBL
Ikke bevis for SC, A's forklaring ikke støttet af vidne-forklaringer. Ingen anledning til at formode, at IS har udvist en sådan seksuel adfærd, at der er grundlag for erstatning	Ikke medhold EAL
Ikke bevis for SC, S' forklaring utroværdig, ikke under-bygget af vidner.	Ikke medhold EAL

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
ØLD 02.12.2003 Brøndbyerne 19.11.2002	K HK	Bageri	M AG	SC	Navnlig IS (bagermester) var ubehagelig (verbal). To kollegaer (bagersvende) brød sig heller ikke om tonen. A skændtes en del med IS om bemærkninger, sygedage og regnskab. A er typen, der siger fra. Talte ikke om SC til HK pga. psykisk tilstand (først da hun blev spurgt af sagsbehandler), nævnte SC ifm. bortvisningen, men blev afskrækket af at få at vide, at en sag ville være hård. Sygedage skyldtes SC.
Brøndbyerne 19.11.2002 ØLD 02.12.2003	K HK	Bageri	M AG	SC	Verbal (sjofle vittigheder, samtaler om sex, bemærkninger om S' sexliv, tilbud om at blive puttet i STE's seng). S syntes det var ubehageligt, sagde fra mange gange over for STE (bagermester) og to kollegaer (bagersvende). STE bager penis i dej til S. S græd efter arbejde, fortalte sin kæreste om SC. Ved sygemelding bad STE S blive væk. S kontakter HK ang. bortvisning, taler ikke om SC, er meget flov, senere talt med HK om SC, talt med tidl. ansat (har oplevet lignende), kortere ansættelser andre steder, en del sygedage.
VLD 17.12.2003 Thisted 14.01.2003	K HK	Salg	M Leder	SC	Fysisk (berøring). Da kollegaer spørger A, om IS kan holde fingrene for sig selv, bliver A opmærksom på SC. A utryg sammen med IS, sygemeldt, følte ikke, at der var nogen at betro sig til, flov, fortæller kollega om SC, kontakter HK, psykologhjælp. IS: fri tone, godt arbejdsmiljø.
Thisted 14.01.2003 VLD 17.12.2003	K HK	Salg	M Leder (1) AG (2)	SC	Fysisk (klap bagi, berøringer). Kun S (flexjob) og STE1 ansatte i afdeling. STE2 burde være vidende om SC. S sagde fra hver gang til STE1, men ikke til kollegaer eller overordnede. S og STE1 på diskotek med kollegaer. S sygemeldt, opsagt, kontakter STE2's salgschef og fortæller, at STE1 overskred hendes grænser (brugte ikke ordet SC), ikke videre handling fra salgschef.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Meningsudvekslinger, der nærmer sig skænderi mellem A og IS, tonen hård. Kollega (ikke IS) viste A penisbrød. Fortalte vittigheder med seksuelt indhold (ikke SC), mens A har været til stede. A fortæller først om SC ifm. sag mod anden AG. A en del sygefravær, IS tvivlede på, A reelt var syg.	Ikke medhold LBL
Modstridende forklaringer (S/STE). Vidneforklaringer bekræfter ikke S' forklaring. Tidl. ansat udsat for SC på et andet tidspunkt end S' ansættelse. STE og to kollegaer samstemmende forklaring om brød bagt som penis. Generel tone af seksuel karakter ikke bekræftet. Virker mærkeligt, at S ikke allerede nævner SC for HK ved første kontakt. S afskediget fra nyt job, fordi STE anbefaler det (inden beskyldninger om SC). Problematisk, at S meget lang tid efter kort ansættelse fremfører anklage om SC.	Ikke medhold LBL
Ifølge A's forklaring burde IS ikke være i tvivl om, at A modsatte sig berøringer. A gik til ledelsen efter opsigelsen og fortalte om SC. A's forklaring troværdig og underbygges i nogen grad af vidner (kollegaer). Psykolog underbygger A's forklaring.	Medhold Dissens EAL: 10.000
S og STE1 modstridende forklaringer. Vidner henviser kun til STE1's tone kunne være grov, ikke bevist, at STE1 har udøvet SC. S fortæller ikke om SC til andre.	Ikke medhold EAL LBL

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
København 20.02.2004	K HK	Kontor (bogholderi)	M Kunde	SC	Verbal og fysisk: STE omtalte S "fantastiske udstråling". S takkede, men følte ubehag. S talte med STE om personlige ting, STE lagde armen om S' nakke, S så, at STE ville kysse, bad ham rykke lidt væk. STE tog hånd under S' bluse, befølte og kyssede bryster, S forsøgte at trække ned i bluse, sagde fra. STE prøvede at tage S benklæder ned og kysse S i skødet, S forsøgte at afvise, sagde det var pinligt, hvis der kom nogen. STE afbrydes af opkald, S pakkede. S "gået i sort", arbejdede videre, bange, frygt for at miste job. Bagefter havde S det frygteligt, brændte tøj, ville ikke tale med nogen, fortalte yngste søn, sagde til chef, at hun ikke ville hen til STE igen pga. SC. Chef vil droppe STE som kunde. S fortalte fagforening om SC, søgte psykolog. S har sagsøgt tidl. AG ang. løn, frifundet for forsikringsbedrageri. Politianmeldte ikke STE, stoler ikke på politiet.
VLD 24.05.2004 Tønder 04.06.2003	Kollega	Sygehus	K Kollega	FF/SC	Fysisk og verbal: A (portør) og IS (servicemedarbejder) talte godt sammen, tæt forhold, flirtede, vovede vittigheder, kyssede, krammede (ingen vold). IS forelsket i A. A stoppede flirt efter henvendelse fra kollega, men genoptog senere. Samtale med leder havde ikke karakter af advarsel, men A flirtede efterfølgende ikke med IS. A har for sjov joket om voldtægt. Tonen var fri. A's ansættelse ophørte på opfordring fra leder (efterløn).
Tønder 04.06.2003 VLD 24.05.2004	K KAD	Sygehus	M Kollega	SC	Længerevarende verbal (trusler, "jeg elsker dig") og fysisk (voldtægtsforsøg): S (servicemedarbejder) har kendt STE (portør) i mange år gennem familie og venner. S fortalte ikke andre om voldtægtsforsøg (politianmeldte ikke), bange for ingen ville tro hende. S beder kollega følge med i kælderen, fortæller flere kollegaer og ledere om SC, mandlig kollega holder vagt, konfronterer STE, fortsatte. STE får advarsel fra leder, der ellers "ikke vil have noget med sagen at gøre" pga. kendt STE i 30 år. Kollega følger S til fagforening, sygemeldt, læge, psykologhjælp.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Vidneudsagn fra S og S' chef ikke ens ift. hvornår S nævnte SC. Under genafhøring af S kom nye væsentlige detaljer frem, naturligt, at sådanne var kommet frem under første afhøring. Rettens opfattelse, at S under forklaring udviklede sin historie om, hvad der skulle være overgået hende. Ikke holdepunkter for at antage, der mellem S og STE forelå situation, hvor S kunne misforstå. S var ikke i god tro, da hun fremsatte beskyldninger mod STE for AG, fagforening og advokat.	Ikke medhold S skal anerkende uberettiget sigtelse vedr. SC EAL: 5.000 STL
Bestyrket de af byretten anførte grunde (krænkende seksuel adfærd). Episoder med grov SC fortsatte over lang periode.	Ikke medhold EAL: GG/byret
Kollegaers forklaringer om, at S fortalte om en episode i kælderen, hvor STE udviste krænkende adfærd af seksuel karakter. Leders iagttagelse af S' psykiske tilstand, speciallægeerklæring og langvarig sygemelding (bevis). S kan lejlighedsvis have givet STE tvetydigt indtryk. S fortalte kollega og leder om krænkelser. Afvisning: S taget afstand og truffet foranstaltninger for at undgå STE.	Medhold EAL: 40.000

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
ØLD 09.06.2004 Slagelse 12.11.2003 Begge parter anker	Kollega // K HK	Kontor (politi)	K Kollega // M Kollega (1) AG (2)	FF/SC // SC	Fysisk: A1 har ikke berørt A2 på ballerne i nærarkivet (ikke særlig stort), A2 ikke reageret på en berøring. A1 hørte først om beskyldning efter A2 stoppede. // A1's berøring af A2 bevidst. A2 kontaktede leder og fagforening, hvilket andre må have hørt, IS2 kontaktede statsadvokaten på denne baggrund. A2 sygemeldes, fortæller om SC.
Slagelse 12.11.2003 ØLD 09.06.2004	K HK	Kontor (politi)	M Kollega (1) AG (2)	SC	Fysisk (berøring af baller) og verbal (invitation til enebesøg, "jeg savnede dig"). S (kontorassistent i jobtræning) siger fra over for STE's (politiassistent) berøring, påpeger SC for ham, STE reagerer ikke. S chokeret og gal, forlader job, kontakter HK.
VLD 02.01.2006 Sæby 13.01.2005	K	Landbrug	M AG	SC	IS (landmand) udsatte A for fysisk SC to gange (berøring af lår og bagdel). A's kæreste (kollega) kunne ikke se berøring, men så A blev forskrækket. A siger ikke noget, fortæller det til kæreste senere. IS bliver grovere i tonen og giver A mere arbejde. A bange for at være alene med IS, bryder sammen før opsigelse, fortæller forældre om SC, læge henviser til psykolog.
Sæby 13.01.2005 VLD 02.01.2006	K	Landbrug	M AG	SC GG (løn)	Fysisk (berøringer) og verbal (talte grimt til S). S (medhjælper) bor hos STE (landmand) og familie, får kost og logi (modregnes løn), men flytter kortvarigt sammen med kæreste/kollega. S forskrækket, da STE tager på hendes lår og på bagdelen, men sagde ikke noget. S' kæreste så det. S siger op hos STE, fordi arbejde for hårdt psykisk, modtager psykologhjælp.
ØLD 03.02.2006 Odense 27.01.2005	Ejer AG	Landbrug	K Elev	FF/SC	Fysisk: A1 ophidset, når ham så, at der var flere døde dyr. A1 dårligt hjerte, ikke i stand til at dyrke sex. A1 slog ikke IS med papir, men daskede på skulderen. Kollega deltog ikke ved episode, hvor IS påstod A1 hev ud i bluse. A2 ikke klar over, at IS var elev. A2 aftalte med A1 at styre IS' forløb efter episode med papir.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
A2's forklaring er ikke underbygget af andre bevislighe-der, ikke grundlag for at tilsidesætte A1's forklaring om, at han ikke har foretaget seksuelle berøringer af A2 eller kommet med tilknyttede udtalelser.	Medhold (A1) Ikke medhold (A2) EAL LBL
Forklaringer godtgør STE1 to gange aede S på ballerne etc. STE2 gik ind i sagen, fik samtale med S og STE1, indberetning til statsadvokaten. S kontakter HK umid-delbart efter det passerede.	Medhold (STE1), ikke medhold (STE2) EAL: 15.000 LBL
Ikke bevis for, at IS under formiddagskaffe har berørt A seksuelt krænkende. A forklarer først for landsretten, at berøring af bagdel foregik umiddelbart efter første episo-de, på gåtur. IS bestrider og vidnet (A's kæreste) har for byretten ikke nævnt episode på gårdspladsen.	Ikke medhold LBL
Vidne forklarer berøring som hestebid i låret, ikke sek-suelt krænkende. Berøring af bagdel i en smal gang med kollegaer til stede, uklart om forsætligt eller pga. træng-sel. Ikke godtgjort, at STE på anden måde havde udøvet chikane. S krav på løn for overarbejde.	Medhold (GG) Ikke medhold (SC) LBL
IS og vidneforklaring viser A2's viden om A1's uønskede seksuelle adfærd uden at træffe foranstaltninger. IS ikke udvist rettighedsfortabende passivitet, da IS før ophøret af den samlede elevtid rejste sag om GG over for AG.	Ikke medhold LBL: 25.000

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgø-relse	*Inkl. køn og fag-forening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Odense 27.01.2005 ØLD 03.02.2006	K	Landbrug	M Ejer (1) AG (2)	SC	Gentagen fysisk (berøring af bryster og baller 5-6 gange, hive ud i bluse) og verbal (omtale af bryster). STE1 taler ned til og truer S, slår S med papir (anmeldt til politiet), S sagde fra, fortalte om SC og grov tone til kollega, som henvendte sig til STE2 (STE1's søn), der talte med STE1. S bange og misbrugt, ville ikke stoppe ansættelse (første praktikplads), vejledt af LandboUngdom til at blive, aftalte med kollegaer at ringe, hvis der var noget, kontaktede fagforening.
ØLD 08.06.2006 Faaborg 08.02.2005	Kollega AG	Butik (bog-handel)	K Kollega	FF/SC UO	IS (salgsassistent) ikke afgivet forklaring for ØLD. A2: alle tog godt imod IS, men utilfredshed med hendes arbejde, IS blev indadvendt, tilskrevet manglende evner. A2 oplyst om, at IS var stresset, kontaktet af S' læge, frarådet at opsige hende, da hun ville gå helt ned, ændrede IS' arbejdsopgaver i stedet, men ingen forbedring, planer om opsigelse efter julehandel. IS fortæller A2, at A1 har taget hende på numsen (fysisk). Ingen andre ansatte troede på beskyldningerne. A2 opsiger IS i ferien, så hun kunne få støtte fra forældre. A1: IS har 45 gange henvendt sig om arbejdsopgaver, én gang lagt arm om A1.
Faaborg 08.02.2005 ØLD 08.06.2006	K HK	Butik (bog-handel)	AG (1) M Kollega (2)	SC UO	Fysisk (berøring af baller, hoved mod side/bryst). S sagde ikke fra første gang pga. chok, anden gang så hun vredt på STE1 (bogholder), som fortsatte. S sagde det ikke til nogen pga. chok og frygt. S græd, følte sig beskidt og flov. Sygemeldt i en periode, arbejdet virkede uoverskue-ligt, nævnte ikke SC, heller ikke over for læge (kun arbejdspres). Tilbage på arbej-de med nye opgaver uden forklaring. S bad STE1 lade være med at tage hende på ballerne, fortæller om SC til flere, skærmer sig mod STE1's blik (nonverbal) med pap. STE1 vred. S fortæller om SC til STE2, S opsiges af STE2 uden advarsel. S kontakter HK, henvist til psykolog.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S' forklaring støttet af kollegaers vidneudsagn. STE1's forklaring ikke troværdig. Afvisning: S gjorde klart, at adfærd og verbale ytringer var uønskede. Fortalt: S har sammen med kollega henvendt sig til STE2, henvendte sig til fagforening om forhold under og efter ansættelsen. Ansat som elev, særdeles betydelig aldersforskel på S og STE1.	Medhold LBL: 50.000
IS ikke afgivet forklaring for landsretten, ville have været relevant, da parternes forklaringer er modstridende. Forklaringer om IS' arbejdsindsats og læges forklaring understøtter A2's forklaring om baggrund for afskedigelsen. SC tidsfæstes ikke af IS med samme præcision som andre forhold. IS rettede først henvendelse om SC til A2 flere uger efter, fortæller ikke om SC til læge. Lokalet for episoderne i tilknytning til åbent kontorlandskab.	Medhold EAL LBL
Detaljeret, troværdig og uændret forklaring fra S. Vidner (kollegaer) forklarer, at S ikke havde noget imod fysisk kontakt, men omkring sygeperiode ændrede adfærd. S fortalt om krænkelser til flere personer, inkl. STE2, inden opsigelse. S sagt fra overfor STE1. STE2 spørger ansatte om nogen har oplevet SC fra STE1. Afskediger S to uger efter uden advarsel. Ikke bevist, at afskedigelsen skyldtes arbejdsvanskeligheder. S anledning til at formode, at det skyldtes beskyldninger om SC.	Medhold EAL (STE1): 10.000 LBL (STE2): 32.707

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Aalborg 29.05.2007	2xK KRIFA	Hotel	AG (M, leder)	SC	Verbal og fysisk SC fra daglig leder: berøringer, taget billeder mod vilje, kommentarer om udseende, samt 'søde', 'sukkerblomst', "Får man noget 'ekstra' tilbehør til en pizza til 1000 kr.?". Uformel tone. S1 gik til nærmeste foresatte (leder er "københavner med stort K" som forklaring), kontaktede KRIFA efter episode i køkken med tilnærmelser fra beruset leder (S1 tog afstand, vidner), sagde op, ikke psykologhjælp (leder: S1 sur over kritik af hendes kompetencer; foresatte: interne stridigheder mellem S1/S2). Leder opsøgte S2 mere efter hendes brud med kæreste, trak sig væk/sagde fra, fortalte til kollegaer, manglende reaktion fra foresatte, sygemelding pga. utryghed, kontaktede KRIFA, begrundede opsigelse med aftenvagter pga. selvbebrejdelser, har skiftet branche.
ØLD 30.05.2007 Odense 06.07.2006	AG	Butik (optiker)	K HK	FF/SC	A bestrider at have klappet IS bagi (fysisk).
Odense 06.07.2006 ØLD 30.05.2007	K HK	Butik (optiker)	M AG	SC	Gentagen, hyppig fysisk (berøring arme, hofte, balde) og verbal (bemærkninger om eget og S' sexliv, bryster, talte meget om sex, S sagde sommetider fra). S (butiksassistent) tit alene i butikken med STE (chef). STE fortalte om vanskeligheder i opvækst, S fortalte om Jehovas Vidner, abort, frieri. S fortæller om graviditet, STE bliver sur, fyrer hende, fortryder. STE spurgte S til abort, om samlever brugte prævention, hvilket S ikke havde lyst til at svare på. STE bad S vende sig om for at se hendes bagdel, S undveg. S følte sig krænket, græd hver dag, fortalte kæreste om SC, sygemeldt, psykologhjælp.
Hillerød 07.06.2007	K 3F	Slagteri	M AG	SC	Verbal (STE sexfikseret, talte selv om SC, kommentarer om S' krop og små bryster, "kom ind, så skal vi ordne det") og fysisk (tog på maven, under blusen). S sagde fra én gang, trak sig. Hård omgangstone. Opsigelse pga. længerevarende sygdom. Mange små ophobede ting væltede ifm. opsigelse, kontaktede fagforening, psykolog.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Sagen er udtryk for den nedre grænse for SC. Fri omgangstone. Bemærkninger/komplimenter og berøringer (skulder, arm, ryg) ikke i sig selv krænkelse, men en samlet vurdering i betragtning af episoden i køkkenet med vidner gør, at det betragtes som uønsket adfærd med seksuelt islæt. S2 tilkendegav over for leder at bemærkninger, berøringer og billeder var uønskede. GG fastsættes pba. karakteren og reaktion, samt efterfølgende situation for S1/S2.	Medhold LBL: 2x 10.000
Vidneforklaringer fra IS og anden ansat.	Ikke medhold LBL: GG/byret
Vidneforklaringer (andre ansatte, S' kæreste, psykolog), psykologerklæring, S' forklaring detaljeret og troværdig. S og STE ofte alene, talte om private forhold, men uanset fortrolighed, blev S udsat for SC fra overordnet. STE beskrev incest og voldtægt uden S' udtrykkelige accept. S kun i begrænset omfang sagt fra overfor STE.	Medhold LBL: 60.000
Fysisk SC ikke bevist via forklaringer. Uønsket verbal SC, S modsatte sig ikke klart og utvetydigt. Manglende tilkendegivelse af modvilje og egen deltagelse i fri og grov omgangstone, STE i god tro om ikkekrænkende adfærd.	Ikke medhold LBL

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
ØLD 28.06.2007 Tåstrup 22.03.2006	AG HTS-A	Maler/ håndværker	K HK	FF/SC	Verbal: Håndværkerne lavede sjov, sjofle vittigheder, IS en del af dette, kom godt ud af det med mandlige håndværkere, truslen "en tur i kælderen" almindelig del af spøg. IS fortalte A om problemer med kæresten, A kørte hende hjem 3-4 gange, men sås ikke privat. A kommenterede IS' frisure, ligesom til andre ansatte. IS og A sendte sms'er til hinanden (vittigheder).
Tåstrup 22.03.2006 ØLD 28.06.2007	K HK	Maler/ håndværker	M AG	–	–
VLD 19.02.2009 Holstebro 05.05.2008	K HK	Butik (blomster)	M Bud (ikke ansat)	SC	Fysisk: berøring af bryst, balle. A ikke fortalt det til andre af frygt for, at de ikke ville tro hende. A græd meget efter episoden, blev meget indelukket, tidl. gået til psykolog, dosis af antidepressiv medicin forøget efter krænkelse. A fik ikke ny elevplads, nu HF.
Holstebro 05.05.2008 VLD 19.02.2009	K HK	Butik (blomster)	M Bud (ikke ansat)	SC	Grov fysisk SC fra STE (ældre mand), godt forhold, gav knus, som en "morfar". Berøringer (bryst) opfattes først som uheld. STE tager fat i S' arm, trækker S tæt ind til sig, glider hånd på balle og bryst, forsøger kys på mund og kind, S gør modstand og får skubbet STE væk. S ryster, forklarer kollega, at det er epilepsianfald, da hun frygter ingen vil tro det. S bryder sammen, fortæller kæreste og familie om SC samme aften. Kontakter HK dagen efter. Sygemeldt. Alvorlige men, barriere ift. ældre mænd. Elevforhold ophører, S færdiggør ikke uddannelse.
VLD 22.04.2009 Århus 08.04.2008	AG	Tandlæge	K	FF/SC BO	IS meget åben om private forhold (kæreste, sygdom, forældre), trak op i trøje for at vise sin mave. Ben flettet sammen, sad tæt på hinanden, IS fik ondt, hvis hun sad anderledes. A kan i sjov have sagt til kollega, at han ville mærke hendes bryster (verbal). Tidl. anklaget for SC (forligt, HK).

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
IS' forklaring ikke støttet af øvrige forklaringer. Kollegaer (vidner) ikke iagttaget SC eller ændret adfærd hos IS. IS' læge og psykolog ikke afgivet forklaring/journaler. SMS (bevis) støtter ikke i sig selv, at A har udøvet SC. IS ikke fortalt kollegaer om SC.	Medhold LBL
–	–
Samme begrundelser som i byretten.	Medhold EAL: GG/byret LBL
Ud fra S' forklaring og vidners forklaringer om S' reaktioner finder retten det bevist, at S var udsat for SC fra STE.	Medhold EAL: 5.000 LBL
IS' forklaring troværdig og sikker, underbygges af forklaringer om A's adfærd fra andre vidner. Ikke ført tilstrækkeligt bevis for IS' sygedage. A kunne ikke være i tvivl om, at IS modsatte sig hans tilnærmelser.	Ikke medhold LBL: GG/byret FUL: GG/byret

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Århus 08.04.2008 VLD 22.04.2009	K HK	Tandlæge	M AG	SC UO	Gentagen fysisk (hånd på lår, hoved mod bryst) og verbal (bemærkninger om dejlig krop og pæne lår, S' sexliv). S (klinikassistent) bad STE om at lade være, nævnte der kunne blive tale om en sag. Berøring af lår, også når de sad med patient, og S ikke kunne sige/gøre noget. Skubber STE væk, da han klemmer hende i lille rum. Ubehageligt og grænseoverskridende, sagde ikke noget til kollegaer pga. flovhed. Sygemelding og psykologhjælp (pga. cancer). STE vil have møde, S fornemmer opsigelse, kontakter HK, nævner SC. Tidl. sag om SC mod ansat endte med forlig.
Aalborg 15.05.2009	3xK HK	Butik	M Kollega, underordnet	SC GG tort	Verbal (kommentarer om bryster, kundes udseende) og fysisk (berørte underliv, balder, bryster, lår, holdt S fast). S1 sagde fra, skubbede STE væk. STE havde konflikt med S1 (souschef), respekterede hende ikke som overordnet. Episoder i weekend med omrokering i butik. S1 fortalte det til forældre, ikke glad for at arbejde, stressrelateret blodprop. Talte med kollega, fortalte ikke til chef af frygt for STE's reaktion. Fortalte til chef sammen med S23, STE bortvist pga. SC. Kontakt til fagforening, tilbudt psykologhjælp.
VLD 28.06.2010 Aarhus 21.09.2009	AG DE	Telemarketing	K	FF/SC	Verbal (kvindelige ansatte skal gå i lårkort, spørgsmål om A's udseende ift. IS' kæreste og utroskab) og fysisk (skuldrene, lårene, bagdelen). Til fredagsbar drak de ansatte øl og talte om alt muligt, ikke flirtet. IS sås med 2 kollegaer/vidner udenfor arbejde. IS nævner ikke SC ved opsigelse, kontaktede flere af A's kunder efter hun var stoppet. A kontakter DE (overtrædelse af markedsføringsloven), IS kontakter HK (SC).
Aarhus 21.09.2009 VLD 28.06.2010	K	Telemarketing	AG (M, direktør)	SC	Verbal (spørgsmål om egen fysik, mulighed for utroskab) og fysisk (berøringer), fra direktør. STE fremfører at sagen er anlagt for at beskytte S' nystartede virksomhed.
ØLD 08.04.2011 Nykøbing F 02.07.2010	K FOA	Socialpsykiatrisk botilbud	AG (M, leder)	SC UO	STE's ledelse sagde S (SOSU) var dygtig, hun hørte aldrig kritik, ingen fortalte om samarbejdsproblemer før barsel (bortset fra relation til leder). S tog afstand fra leder efter personlige spørgsmål (verbal), han ændrede adfærd, virkede chokeret, da hun blev gravid.

Kriterier for afgørelse	Afgørelse
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
S troværdig forklaring, bestyrkes til en vis grad af vidneforklaring fra kollegaer, HK's vidne og kollega med tidl. sag om SC fra STE. Ikke godtgjort af STE, at han ikke i et års tid har udvist grænseoverskridende adfærd (SC). Opgørelsen af sygedage fejlbehæftet, betingelser for opsigelse med kort varsel ikke opfyldt. S hver gang afvist STE på en sådan måde, at det må have stået klart, at optræden var uønsket.	Medhold LBL: 40.000 FUL: 167.252
Forklaringer (S123) og fotografier godtgør nærgående, krænkende handlinger og udtalelser med seksuelle undertoner. S123 har ikke indvilget. Selvom der blev drukket spiritus, måtte STE være klar over, at S123 ikke var indforstået med væremåde, der klart gik ud over det acceptable på en arbejdsplads.	Medhold EAL: 3x 5.000
IS' forklaring om berøringer og udtalelser støttes af vidneforklaringer og er (på nær udtalelser om lårkort) SC. IS har ikke haft fysiske eller psykiske gener af krænkelserne. Fri omgangstone. IS gjorde A bekendt med, at hun ikke ønskede hans berøringer (sagt fra). Fortalt.	Ikke medhold LBL: GG/byret
Fysisk SC anerkendes, men ikke verbal. Vidner, forklaring troværdig, S har klart sagt fra, fri omgangstone, men ifølge STE ikke omfattende berøringer, SC ikke eneste grund til opsigelse, ingen gener.	Medhold LBL: 20.000
Det for landsretten anførte kan ikke føre til andet resultat.	Ikke medhold LBL

Dato	Sagsøger		Seksuel chikane		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Nykøbing F 02.07.2010 ØLD 08.04.2011	K FOA	Socialpsykiatrisk botilbud	AG (M, leder)	SC UO	Verbal (udseende, "god røv"), fra leder. I starten godt samarbejde mellem S (SOSU) og leder, ophørte, da S tog afstand fra ham efter kommentarer om udseende og spørgsmål om familie/ barndom. S fortæller leder om graviditet, ros for sit arbejde, ikke kritik ang. samarbejde, men bemærkning om leder. Under barselsorlov får S besked om forflyttelse, frygt for afskedigelse. Begrundelsen var forhold til leder. S siger op, leder bliver kæreste med S' orlovsvikar, som senere fastansættes.
VLD 21.11.2012 Aalborg 22.05.2012	AG	Bageri	K	FF/SC	Forklaringer gentaget. Under ankesagen er virksomheden taget under konkursbehandling, ejer ikke svaret på, hvorvidt han ønsker at videreføre sagen personligt.
Aalborg 22.05.2012 VLD 21.11.2012	K Teknisk Landsforbund	Bageri	M AG	SC	Gentagen fysisk (berøring af ryg, arme, lænd og bagdel), verbal (ønske om "at komme i trusserne på" S) og nonverbal (nidstirre). I starten siger S (butiksassistent/souschef) ikke fra pga. chok og tvivl. STE kontakter ofte S om arbejde telefonisk/sms uden for arbejdstiden. S forsøger diskret at skubbe STE væk ved berøringer. STE vil låne S penge til ny BH. Kollega fortæller, at STE er forelsket/ vil i trusserne på S, spørger om hendes syn på STE's følelser, S afviser, at der kan blive noget (STE til stede). S konfronterer STE med påstand, optager det. S siger op, kontakter Teknisk Landsforbund, sygemeldes pga. STE og angst for berøringer.
VLD 27.11.2014 Aalborg 05.02.2013 TVN 21.10.2011	K 3F	Kro	AG (M, kollega, ejers ægtefælle)	SC	Fysisk (berøring af bryst og baller) og verbal (seksuelle ukvemsord, kommentar om at sætte en elektrisk fluesmækker til A's brystvorter) fra IS' ægtefælle. A var bange for IS' mand, men sagde fra ift. berøringer. A synes, det er svært at tale om, meget psykisk påvirket, ikke nævnt det tidl. eller ved ansættelsens ophør, sygemeldt. A senere kontaktet af anden ansat, IS' mand havde kysset hende, stukket finger ned i hendes bukser. IS og IS' mand har vidnet mod A i en anden sag (med A's udlejer).

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Forflytningen indebærer ikke så væsentlig ændring af S' ansættelsesforhold, at hun havde grundlag for at anse sig for opsagt (ansættelsesbrev/bevis), begrundet i samarbejdsvanskeligheder (omstændigheder ikke omfattet af LBL).	Ikke medhold LBL
På baggrund af forklaringer afgivet under byretten og udskrift af samtaler mellem parterne	Ikke medhold LBL: GG/byret
Forklaringer fra vidner godtgør, at STE udviste interesse for S ud over arbejdsrelation, og mindst to gange over for andre har udtalt ønske om at komme "i bukserne på hende", samt opfordret til, at S kunne tage penge i kassen til ny BH. I nogen grad modstridende forklaringer om omgangstonen, udtalelserne (både direkte til S eller til andre) må anses for upassende og krænkende, hvilket STE burde have indset.	Medhold LBL: 10.000 ABL: 2.000
A ikke påvist omstændigheder (bevis), der giver anledning til at formode, at IS' mand skulle have berørt hende eller andre på en grænseoverskridende måde, eller at der er brugt skældsord i en seksuel sammenhæng.	Ikke medhold LBL

Dato	**Sagsøger**		**Seksuel chikane**		
Inkl. tidl. afgørelse	*Inkl. køn og fagforening*	*Branche/ arbejdsplads*	*Sagsøgte (udøver)*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
Aalborg 05.02.2013 VLD 27.11.2014 TVN 21.10.2011	AG	Kro	K Elev	FF/SC	S leder og forpagter af kro, godt forhold til STE (oplæring), STE sygemeldt pga. pres ift. krav til udlærte. God tone, ingen skæld ud, S' mand medhjælper, har aldrig kaldt nogen "møgso" eller talt hårdt. S har ikke haft møde med STE og kollegaer om sin mand. Først i TVN hørte S om, at hendes mand skulle have taget på opvaskepigerne.
VLD 28.01.2015 Aalborg 19.08.2013 TVN 23.11.2012	AG	Kosmetolog	K Elev DFKF (M, kollega)	FF/SC	Verbal og fysisk: Gentagen berøring af balder tæt på skridt ved massageundervisning, kommentar om mindre stress pga. sex med kæresten hver dag efter flytning. A gentog sin forklaring, IS supplerede forklaring, nyt vidne (anden elev).
Aalborg 19.08.2013 VLD 28.01.2015 TVN 23.11.2012	AG	Kosmetolog	K Elev DFKF (M, kollega)	FF/SC	Uddannelsesansvarlig orienterede S om kundeklager over STE, samt uoverensstemmelser med STE's timer i dagsrapport, møde planlagt, STE sygemeldt inden. S mødes senere med STE, som fortalte, at tonen var hård, og at hun og den uddannelsesansvarlige ikke kom godt ud af det med hinanden, STE nævnte ikke SC. Uddannelsesaftale gensidigt ophævet. S hørte først om STE's SC-anklage fra DFKF (kontrolbesøg), S ansatte kvinde for at beskytte begge parter, men havde fuld tillid til uddannelsesansvarlig. Eleverne ikke længere modeller i massageundervisning. S ikke tidl. hørt om SC fra uddannelsesansvarlig (ville have skredet ind), kun hård tone.
Roskilde 07.11.2016	K HK	Kontor (politi)	AG (M, leder)	SC	Fysisk og verbal: berøringer på lår, spørgsmål om sex og seksualitet (om hun var lesbisk). S sagde fra (men frygtede for sit arbejde), leder (nyansat) fornærmet og ignorerede hende/var nedladende, S fortalte om episoderne til en kollega. S gik til ledelsen, der blev lavet en undersøgelse. S blev flyttet, sygemeldt, leder fik en advarsel pga. upassende (ikke krænkende) adfærd som leder. S modgik ordre fra leder umiddelbart inden anklage om SC. Fri omgangstone. Seksuelle kommentarer over for to andre kvindelige kollegaer.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Flere vidner benægter STE's påstande om S' mands befølinger. Der er ikke påvist omstændigheder (bevis), der giver anledning til at formode, at S' mand har berørt STE eller andre på en grænseoverskridende måde. Det er ikke påvist, at der på arbejdspladsen var et miljø præget af seksuelle tone eller berøringer, kun ukvemsord i travle situationer. STE fortalte om seksuelle berøringer næsten 2 år efter ansættelsens ophør.	Medhold LBL
IS' forklaring bestyrket af vidnes forklaring (elev sammen med IS), IS beskrev episoderne en måned senere (fortalt), førte til sygemelding, A ikke løftet bevisbyrde.	Ikke medhold LBL: GG fra TVN/byret
Verbal ytring og fysisk berøring af baller under massageøvelse må betegnes som SC. Afvigende forklaringer, mail fra STE og kollega til DFKF grundlag for, at STE orienterede om SC. Tidl. sag om ophævelse af uddannelsesaftaler med tidl. elever i en anden af S' virksomheder lægges til grund for, at S var orienteret om SC og anden chikane fra uddannelsesansvarlig, desuagtet ansatte S ham igen i ny virksomhed uden at træffe foranstaltninger.	Ikke medhold LBL: 25.000
Tonen: Fri og kammeratlig (til tider grovkornet og under bæltestedet), alle deltog heri (i varierende omfang). Ingen beviser for eller vidner til chikanerende berøringer. Øvrige episoder er ikke SC men lederens måske fejlagtige forsøg på at passe ind i afdelingens jargon.	Ikke medhold LBL

Bilag 2. Sexchikanesager ved Tvistighedsnævnet

Dato	**Klager**		**Seksuel chikane**	
Inkl. senere afgørelse	*Inkl. køn*	*Branche/ arbejds-plads*	*Indkla-gede*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
30.12.1993 Frederikssund 10.05.1994 Tidl. faglig vold-gift	K Elev	Kontor (handel)	M Ejer	Fysisk (næsten daglige berøringer af arm, ryg, hofte, klap bagi, berøring af bryster én gang), verbal (omtale af ansattes "pæne runde for-mer") og andet (besøgt hende hjemme, kom med rødvin).
16.09.1997 Hillerød 09.11.1995 Hillerød 17.04.1998 ØLD 04.06.1996	K Elev	Revisor	M Ejer	Fysisk (berøringer af skulder, bryst, ben, skubbede hende om på sengen), verbal (ville slikke hendes brystvorter, "køre den af" mellem hendes bryster) og andet (fulgte efter hende ind på toilet og ind i hendes hjem).
06.03.2001 Ribe 07.02.2002	K Elev	Frisør	M Chef	Fysisk (lagt hænder på hendes hofter og rokket hende frem og tilbage ind mod sig selv, presset hende op mod køkkenbordet, holdt på hende og presset sig selv ind imod hende, stirret hen-de i øjnene, holdt på skuldre, kildet hende ned foran halsen, knebet hende bl.a. i balder).
01.11.2004	K Elev	Frisør	M Chef	Fysisk (trukket lynlås ned i hendes bukser, forsøgte at kysse hende, taget på hende, holdt hende fast), verbal (sjofle vittigheder, seksu-elle bemærkninger, "har du fået noget stav i går", skulle hun "have stav i morgen", "smatfis-se", fortalte om eget sexliv, opfordrede hende til at droppe kæresten, hun havde for meget tøj på og burde gå i lårkort, meget interesseret i seksuelle emner, talte om hendes bryster) og andet (hul i toiletvæg i skridthøjde, doku-menteret med fotos).
21.11.2006	K Elev	Frisør	M Chef	Fysisk (spyttet på ryggen), verbal (megen tale om sex, sjofle vittigheder, "fars lille suttetøs", "fars lille lebbepige") og andet (viste hende pornografiske billeder af mænd næsten dag-ligt, sat til at åbne pakke med stor dildo).

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Beviser. Berøringer bestrides ikke, uenighed om invitation til kaffe kom fra klager eller indklagede. Anden ansat også berørt, udseende kommenteret, bekræfter klagers udsagn. To andre ansatte har ikke iagttaget noget. Omgangstone, berøringer som led i meget familiær og fri omgangsform, accepteret af alle. Passivitet (manglende overholdelse af frist for OU).	Ikke medhold Dissens OU uberettiget Dissens
Forklaringer. Præcise handlingsforløb henstår usikkert. Indklagede har serveret spiritus og foretaget uønskede erotiske tilnærmelser (berøringer).	Medhold LBL: 10.000
Beviser. Indklagede (frisørmester) afviser forløb, anden elev bekræfter, men har ikke taget anstød af, at indklagede gjorde det samme ved hende. SC ikke tilstrækkeligt godtgjort. Fri omgangstone.	Ikke medhold
Daglig SC fra indklagede (frisørmester), i nogle tilfælde af grov karakter. Ansættelsesforhold groft misligholdt. Beviser. Anden ansat har oplevet tilsvarende. Passivitet (udeblevet fra mundtlig forhandling i TVN).	Medhold LBL: 30.000 OU uberettiget Dissens EUL: 50.000
Beviser. Indklagede (frisørmester) benægter forløbet. Indklagede deltog selv, blottede sine bryster m.m. Andre ansatte bekræfter sjov og frisk omgangstone (fx "suttetøs", sjofle vittigheder), men ikke seksuelt betonet. Bekræfter dele af forløbet, men klager deltog selv.	Ikke medhold Dissens OU uberettiget Dissens ABL: 5.000

Dato	**Klager**		**Seksuel chikane**	
Inkl. senere afgørelse	*Inkl. køn*	*Branche/ arbejds-plads*	*Indkla-gede*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
04.10.2010	K Elev	Køkken	M Chef	Fysisk (berøring af lår, samlejebevægelser, lange ubehagelige knus), verbal ("damp i pik", hun kunne give ham "en gumler") og andet (kælet for hendes bryster og underliv i luften, ubehagelige tilråb).
27.07.2011	K Elev	Tandlæge	M	Gentagen SC, fysisk (indklagede (tandlæge) tog klager på brysterne/numsen inden i bukserne, forsøgte at kysse hende på munden/halsen), verbal (kommentar om flot krop og store bryster, "hvorfor har du så store bryster, hiver du i dem eller hvad?", opfordringer til sex, spurgte om hun var jomfru) og andet (forsøgte at få hende til at se sexfilm 2-3 gange, før hun kunne få udbetalt løn).
21.10.2011 Aalborg 05.02.2013 VLD 27.11.2014	K Elev	Kro	M Ejers ægtefælle	Fysisk (hånd om hende, taget hende på brystet) og verbal (smatso, bitch, møgkælling, megaluder, "skal vi se, om denne fluesmækker kan få hendes brystvorter til at stivne?" til mandlig gæst).
19.06.2012	K Elev	Frisør	K	Fysisk (meget kærlig, lænede sig frem og lavede kyssemund) og verbal (daglig snak om sex, spurgte om hun havde seksuelt chikaneret, fået sex i weekenden, opfordring til at købe sexlegetøj).
23.11.2012 Aalborg 19.08.2013 VLD 28.01.2015	K Elev	Kosmetiker	M Leder	Fysisk (blottelse af krop ved massage, ramte baller på indersiden af låret et par cm fra skridtet totre gange, klemte hendes skulder og nussede hende) og verbal ("det er jo nok, fordi du får sex hver dag" at hun ikke var stresset længere, sjofle kommentarer).
11.01.2013	K Elev	Frisør	M	Fysisk (stirret på hendes bryster, taget fat i overarm, trukket hende ud på et toilet for at skælde hende ud), verbal (hun skulle bare købe en dildo, kommentarer om, at hendes bryster var vokset) og andet (dele dobbeltseng under messe).
02.07.2014 (2)	K Elev	Køkken	M Ejer	Fysisk (klap bagi med hånd, køkkenredskaber og grøntsager, meget nærgående, taget fat i hende, når han skulle forbi), verbal (spurgt, hvad hun havde lavet i weekenden med sin kæreste, hvilket undertøj hun havde på, om hun havde fået den helt store tur af kæresten (hvis hun var træt), om hun skulle have den bagi/i skrævet) og nonverbal (stønnelyde).

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Chikane og SC, men ikke henvisning hertil ved OU. Beviser. Ejer og køkkenchef kan ikke bekræfte forløbet. Anden ansat oplevet tilsvarende (køkkenchef klam og sjofel, når han fik noget at drikke, ikke opfattet det som SC). Passivitet.	Ikke medhold OU berettiget (voldelig episode) Dissens EUL: 50.000
Beviser. Indklagede benægter SC, beskylder klager for telefontrusler (ikke bevist). Vidner divergerende udsagn.	Ikke medhold Dissens OU uberettiget
Stærkt nedsættende skældsord med seksuelle undertoner, to tilfælde af SC. Beviser. Indklagede og ejer afviser SC, men bekræftes af andre ansatte. Passivitet. Sagde fra i begrænset omfang.	Medhold Dissens LBL: 25.000
Beviser. Ejer afviser SC.	Ikke medhold Dissens OU uberettiget Dissens
Beviser. Forløb bekræftet af anden elev, benægtes af leder/uddannelsesansvarlig. Tidl. sag om SC ved TVN i virksomhed med samme ejer.	Medhold Dissens LBL: 25.000
Beviser. Indklagede afviser SC, bemærkning om dildo dumsmart. Passivitet: Krav om godtgørelse rejst sent.	Ikke medhold
Grov seksuel chikane (verbal og fysisk). Beviser. Lummer tone i køkkenet. Støttes af andet vidne.	Medhold Dissens LBL: 25.000 Grov MU EUL: 50.000 ABL: 7.500

Dato	**Klager**		**Seksuel chikane**	
Inkl. senere afgørelse	*Inkl. køn*	*Branche/ arbejds-plads*	*Indkla-gede*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
02.07.2014 (1)	K Elev	Restaurant	M Ejers æg-tefælle	Fysisk (tog hende om nakken bagfra med begge hænder, tvang hendes hoved bagover) og verbal (”pæn pige”, skulle undersøge sig selv forneden med et spejl, ville gerne købe dildo til hende, kærlig, når han var fuld). Hård aggressiv tone, især når indklagede var fuld.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Grov chikane, herunder af seksuel karakter. Beviser. Støttes af andre vidner.	Medhold Dissens LBL: 25.000 OU berettiget Dissens EUL: 50.000 ABL: 7.500

Bilag 3. Sexchikanesager ved Ligestillingsnævnet/ Ligebehandlingsnævnet[31]

Dato	**Klager**		**Seksuel chikane**	
Inkl. sagsnummer	*Inkl. køn*	*Branche/ arbejdsplads*	*Indklagede*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
23.08.2001 (16.2001)	K Iværksætter	Off. rådgivningsvirksomhed	M Medarbejder	I forbindelse med rådgivning om salg af erotiske noveller. Verbal (rådgivningen sporet ind på sex og ikke på elektronisk forlagsvirksomhed, spørgsmål angående trekanter og hvor hurtigt hun fik orgasme).
21.10.2003 (13.2003)	K Socialpædagog			Andet (personaleweekend med alkohol og spabad, hvor mændene tog deres bukser af, hun nægtede at gå i spabad, men blev smidt i med alt sit tøj på).
01.06.2005 (10.2005)	K Elev	Frisør	Indehaver	Verbal (krav om at hun sminkede sig, så hun lignede en luder).
27.06.2005 (23.2005)	K Kundekonsulent		M Ledende ansat	Fysisk (trykket op mod væggen, mishandlet) og verbal (kaldt bitch og hora, racenedsættende udtalelser).
27.06.2005 (24.2005)	K Elev	Bageri	M Medarbejder, bagermester, svend	Fysisk (befamling på brysterne, sat underliv mod hendes bagdel, sovemedicin i kaffe, udnyttelse efterfølgende).
10.11.2008 (22.2008)	K Salgskonsulent	Større firma	M Daglig leder, supervisor	Andet (SMS: søde, smukke, lyder spændende med fransk aflevering, hvis det er, hvad jeg tænker på, du har knaldet med (lederen)… er det seriøst?, ville i seng med hende).

31 Sager fra før 2008 blev behandlet i Ligestillingsnævnet, mens sager fra 2009 og fremefter blev behandlet i Ligebehandlingsnævnet, jf. bilag 8.

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold, godtgørelse i DKK*
Beviser: Modstridende forklaringer.	Klagen kan ikke behandles.
Beviser. Passivitet. Hændelsen skete fire år før afskedigelse.	Ikke medhold
Beviser: Modstridende forklaringer.	Klagen kan ikke behandles.
Beviser: Modstridende forklaringer.	Klagen kan ikke behandles.
Beviser: Modstridende forklaringer.	Klagen kan ikke behandles.
Beviser: Telefonbeskeder, virksomheden har ikke bestridt SC ift. supervisoren.	Medhold LBL: 10.000

Dato	**Klager**		**Seksuel chikane**	
Inkl. sagsnummer	*Inkl. køn*	*Branche/ arbejdsplads*	*Indklagede*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
14.10.2011 (155.2011)	K Tjener	Restaurant	M Indehaver	Verbal (hyppige tilbud om sex, truet på job, hvis hun ikke strippede).
30.03.2012 (244.2012)	K Tjener	Restaurant	M Bestyrer	Verbal (daglig chikanerende opførsel og tilnærmelser, bemærkning om, at hun skulle stå til rådighed for body sushi).
03.05.2013 (104.2013)	K Ansat	Restaurant	M Indehavers ægtefælle	Fysisk (ville holde i hånd og flette fingre, kys, berøringer, flere gange, mens kunder så på).
21.05.2014 (113.2014)	K Ansat	Fiskefabrik	M Kollegaer	Verbal (blevet kaldt luder, "fuck off", grov tone i gruppe af polakker).

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold, godtgørelse i DKK*
Beviser: Modstridende forklaringer.	Klagen kan ikke behandles.
Beviser: Modstridende forklaringer.	Klagen kan ikke behandles.
Beviser: Modstridende forklaringer.	Klagen kan ikke behandles.
Beviser: Modstridende forklaringer.	Klagen kan ikke behandles.

Bilag 4. Sexchikanesager ved faglig voldgift

Dato	**Klager**		**Seksuel chikane**		
	Inkl. køn og fagforening	*Branche/ arbejdsplads*	*Indklagede*	*Påstand*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
18.06.2014	K 3F	Hotel	– HORESTA	UB SC	Klager (receptionist) meldte sig syg om natten og blev bortvist.

Kriterier for afgørelse	Afgørelse
(Beviser, forklaringer, omgangstone, passivitet, personlige forhold, osv.)	*Medhold/ikke medhold* *Lovgrundlag: Godtgørelse i DKK*
Ikke flertal blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Opmanden tilkendegav afgørelse. SC ikke godtgjort.	Medhold (UB) Ikke medhold (SC) LBL

Bilag 5. Sexchikanesager i Erhvervssygdomsudvalget

Dato	**Ansøger**		**Seksuel chikane**	
	Inkl. køn	*Branche/ arbejdsplads*	*Udøver*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
04.05.2010	K Sygehjælper	Plejehjem	K og K Gruppeleder og enkelte kollegaer	Chikane i forhold til seksuel orientering (lesbisk). Verbal (”jeg kunne godt tænke mig at prøve en kvinde”, ”jeg vil gerne have dig med til at holde i hånden, når jeg skal til tandlæge”, ville sørge for, at gøre hendes liv til et helvede, hvis hun ikke snart indgav opsigelse (mobilopkald)).
01.06.2010	K Softwareud-vikler	Computer-programme-ringsfirma	Chef M	Fysisk (blev skubbet frem i stolen, så chefen kunne se hvilke trusser, hun havde på), verbal (drillet med forhold til kollega, spurgt til sexliv, ”jeg skal nok finde en latino til dig, så du kan få dækket dine behov”) og andet (fik stofdildo efter at være blevet droppet af kæreste, cykel blev smidt i containeren, mails: ”Du trænger til en IS” (fallos, der har form som penis, som en sexet påklædt kvinde kæler med), ”ja, når man ikke selv fortæller, så fyger rygterne” (sendt til hele firmaet), se hende lave en Dirty Sanchez (tegnefilm med sjofelt indhold) (sendt til hele firmaet)).
10.08.2010 (2)	K Politi-assistent	Lufthavn	Kollegaer M	Meget langvarig massiv kønsbestemt mobning. Verbal (”du vidste udmærket godt, at du søgte ind på en mandearbejds-plads, da du kom ind i politiet”) og andet (gentagne episoder med pornografiske popup-billeder på computerskærm i lokalerne).

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Diagnose, beviser, personlige forhold, tidsmæssigt sammenfald, osv.)	*Afvist/anerkendt, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Diagnose: Uspecifik belastningsreaktion, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningsreaktion. Beviser: Modstridende forklaringer. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 15 pct.: 94.752 Erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnoser: Angsttilstand, tilpasningsreaktion med andre emotionelle symptomer, emotionelt ustabil personlighedsstruktur forårsaget af arbejdet, hvor udsat for mobning og SC. Beviser: Bekræftet af tidl. kollega og nuværende samlever, episoderne tilstrækkeligt dokumenterede. Omgangstone: Stemningen i firmaet var hård.	Anerkendt ASL Ikke ret til GG for varigt mén under 5 pct. Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depressiv enkeltepisode, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningsreaktion. Beviser: AG bekræfter sprogbrug, der overskred grænsen for hvad, der er acceptabelt. Omgangstone: Rå, men ”hjertelig”.	Afvist Dissens (LO og FTF imod) ASL

Dato	Ansøger		Seksuel chikane	
	Inkl. køn	*Branche/ arbejdsplads*	*Udøver*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
10.08.2010 (1)	K Sygehjælper/ SOSU-assistent	Psykiatrisk døgninstitution	K og M Svært kronisk syge klienter med misbrug	Mange episoder af krænkende grænseoverskridende og truende karakter, voldsepisoder. Fysisk (jagtet rundt med en flaske, holdt tilbage med låst og blokeret hoveddør af verbal seksuelt opstemt klient, flere tilfælde af vold, skadestuen) og verbal (seksualiserende, truende, nedladende).
07.09.2010	K Fængsels-funktionær	Fængsel	M Fanger	Udsat for mange provokerende udtalelser, trusler og skældsord, ofte af seksuel karakter. Anklaget og frikendt for at have seksuelt forhold til en indsat. Verbal (luder, bodegatøs, kysselyde).
02.11.2010	K Maler	Skibsværft	M Mester	Fysisk (krammet hende, løb efter hende, gned sig op af hende, løbet op af trappe i hendes bagdel) og verbal (sagt, at hun skulle sove sammen med ham på hotel, når de kom i land, hun kunne gå op på sit kammer og lege med sin telefon, da den var udstyret med vibrator, kommentarer til undertøj under kedeldragten).
30.11.2010 (2)	K Pædagogisk assistent	Institution for behandlingsdømte kriminelle	M Beboere	Generelt truende og grænseoverskridende adfærd. Fysisk (kastede sæd i hovedet på hende, nu havde han haft sex med hende) og verbal (trusler om at slå hende ihjel, vulgært seksuelt angreb).
30.11.2010 (1)	K Køkkenleder	Botilbud for enlige mænd	M Bestyrelses-formand	Fysisk (klappede hende bagi, tog sin penis ud af bukserne) og verbal (upassende bemærkninger, opfordringer af seksuel karakter, spurgt om hun trængte til tissemand, chikane efter, at hun havde bedt om stillingsbeskrivelse).
11.01.2011	K Omsorgsmed-hjælper	Botilbud for udviklingshæmmede døve	M Beboer	Mange voldsepisoder, SC over længere tid. Fysisk (daglige hændelser, berøringer på bryster og lår, meget hårde kram).
4/2011	K Pædagog	Bosted for psykiatriske patienter	K Patient	Trusler om vold. Fysisk (truende adfærd, forsøgt at klappe, omfavne og kysse hende, mast hende op mod en væg).
03.05.2011	K Socialrådgiver	Kommune	M Borger	Fysisk overfald. Verbal (telefonchikane, mange opringninger på alle tidspunkter af døgnet, én med dødstrusler) og andet (tilsendt pakker med sexlegetøj 7 gange).

Kriterier for afgørelse *(Diagnose, beviser, personlige forhold, tidsmæssigt sammenfald, osv.)*	Afgørelse *Afvist/anerkendt, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Diagnose: Uspecifik belastningsreaktion, diagnose ændret fra længerevarende depressiv reaktion. Tidsmæssigt sammenfald: Sygemeldt i forbindelse med hændelse.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 10 pct.: 55.648
Diagnose: Uspecifik belastningsreaktion, overvejende sandsynligt, at sygdom er forårsaget af arbejde, diagnose ændret fra tilpasningsreaktion med blandet angstdepressionsreaktion. Beviser: Bekræftes af AG.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 5 pct.: 39.525 (afgørelse ændret) Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecifik belastningsreaktion, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningsreaktion. Beviser: Hændelser bekræftet af vidner, AG bekræfter kønsdiskriminerende chikanøs verbal adfærd, afviser SC.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 8 pct.: 61.280 Erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depression, overvejende sandsynligt, at sygdom er forårsaget af arbejde, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningsreaktion, da der ikke er årsagssammenhæng mellem belastningens karakter og omfang, og denne diagnose. Beviser: Bekræftet af andre ansatte.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 5 pct.: 37.600 Erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecifik belastningsreaktion, diagnose ændret fra tilpasningsreaktion og blandet angstdepressionsreaktion.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 5 pct.: 36.002 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depression, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningsreaktion. Beviser: Episoderne bekræftet af AG.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 15 pct.: 104.559 Erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Blandet angstdepressionsreaktion. Beviser: AG og kollegaer har ikke bekræftet trusselsepisoder i detaljer, ingen direkte vidner. Passivitet: Nogle af hændelserne først sent kommet til AG's kendskab. Private forhold: Trafikulykke.	Afvist ASL
Diagnose: Depression. Beviser: AG bekræfter episoder.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 5 pct.: 28.342 Erstatning for tabt erhvervsevne

Dato	Ansøger		Seksuel chikane	
	Inkl. køn	*Branche/ arbejdsplads*	*Udøver*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
12/2011	K Buschauffør/ specialarbejder	Værksted	M Kollegaer	Fysisk (holdt hende fast, forsøgte at kysse hende), verbal (kommentarer til udseende og adfærd, "du er nemmere at hoppe over end at gå udenom", "får du ikke ondt i ryggen af de bryster", "har du ikke ondt i ryggen i dag, for så vil jeg gerne holde dine bryster", "du har en røv som en ladeport, hvordan kan du få den ned i det sæde", "næste gang så tag porten i stedet for døren", "vi vil snart have noget bedre at kigge på") og andet (lavet samlejebevægelser, sukker og salt i termokande, maden fjernet, madpakker gemt).
06.12.2011 (3)	K Maskinsnedker/ konstruktør	Tegnestue	M Kollegaer, ledere Værkførere, truckførere	Meget SC i en årrække fra flere kollegaer og foresatte under hele læretiden, samt efter hun var udlært. Fysisk (rørte ved bagdel, tog fat i hestehale på slesk og ubehagelig måde, kastede sig over hende og maste hende, hånd mellem benene), verbal (sjofel kommunikation, "hun har da et godt tag på slangen" (støvsuger), "din smukke pige", "hun skal bare ha', indtil hun falder om", "det er bare fordi, du ikke forstår værkstedshumoren") og andet (sad med tungen ud af munden og stirrede på hende, viste billeder af kvindes underliv på telefon, fremvist undertøj ved tøjparty).
06.12.2011 (2)	K Pædagog Afdelingsleder	Skole for udsatte børn	M og K Elever	Gentagne traumatiske begivenheder, trusler om vold, truende adfærd. Fysisk (meget voldsomme fastholdelser) og verbal (opringninger privat med SC, "jeg sender min far efter dig").
06.12.2011 (1)	K Pædagog	Voksne udviklingshæmmede	M og K Brugere	Trusler, vold. Gentagne episoder med SC, fysisk (befamling) og verbal (seksuel adfærd).
07.02.2012	K Lagerarbejder	Distributionscenter	M Holdleder	Daglig chikane, vred konfrontation og bagtalelse efter TR blev inddraget. Fysisk (kysset hende på kinderne, berørt bryster, klappet bagi, lavet samlejebevægelser mod hende) og verbal (spurgt til seksualliv, efter hendes kæresteforhold var slut).

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Diagnose, beviser, personlige forhold, tidsmæssigt sammenfald, osv.)	*Afvist/anerkendt, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Diagnose: Belastningsreaktion. Beviser: Psykisk belastning ikke tilstrækkeligt dokumenteret, AG og leder bekræfter ikke hændelserne. Tone på arbejdspladsen: Generelt hård omgangstone på værkstedet, hvor drillerier er en del af hverdagen. Passivitet: Belastningsreaktion opstod først ca. 1 år efter den værste belastning stod på.	Afvist Dissens ASL
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningssyndrom. Beviser: AG kan ikke bekræfte bevidst og systematisk chikane. Omgangstone: Kollegaer og AG henviser til værkstedshumoren.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 10 pct.: 79.050 Erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion i overvejende grad forårsaget af arbejde diagnose ændret fra posttraumatisk belastningssyndrom. Beviser: Episoder bekræftes af AG og vidner.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 15 pct.: 108.288 Erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depression. Beviser: Bekræftes delvist af AG.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 15 pct.: 98.418 Erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion i overvejende grad forårsaget af arbejde, hvor hun var udsat for belastning i form af SC, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningssyndrom.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 8 pct.: 55.652 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne

Dato	Ansøger		Seksuel chikane	
	Inkl. køn	*Branche/ arbejdsplads*	*Udøver*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
06.03.2012 (3)	K Socialrådgiver	Boligsocialt arbejde	K Kollega	Mobning: Sagde, at hun var et dårligt menneske, at hun ikke kunne lide synet af hende, og at ingen kunne lide hende. Fysisk (kyssede hende på kinderne, tog hende på brysterne, slikkede på bar skulder) og andet (løftede op i sin egen kjole for at vise sin bagdel og trusser).
06.03.2012 (2)	K SOSU-assistent	Plejehjem	M Værge for borger (frivillig medarbejder)	Gentagne seksuelle krænkelser. Fysisk (holdt rundt om maven, lagde armene omkring hende, når hun stod med ryggen til, tog hende på brysterne, nussede hende) og verbal (kommenterede krop og hår, spurgte om hendes ægteskab var godt).
06.03.2012 (1)	K Hjemmevejleder	Bosted for hjerneskadede voksne	M Beboer	Gentagne begivenheder, ildspåsættelse uden for bostedet. Fysisk (overvåget, iagttaget, aggressivitet og trusler, berøringer med seksuelle undertoner, slikkede hendes bestik) og verbal (seksuelt krænkende udtalelser, ville gerne, at hun fik hjerneskade, så de kunne bo sammen, han ville holde hende i kælder som østrigske Fritzl, fortalte om seksuelle fantasier).
9/2012	K Socialpædagog	Kommunalt bosted for handicappede voksne	M Kollega	En række hændelser. Fysisk (tog hende på hofterne, ballerne, låret og maven uden på soveposen i telt på festival, hånd på hendes lår, kysset hende i nakken, lagt hænder på hendes hofter, presset sit underliv mod hende, tog hende på ballerne) og verbal ("hvor tit dyrker du egentlig sex?", "du sku' have noget pik", med vrede i stemmen).
08.05.2012	K Socialpædagog	Psykiatrisk bosted	M Beboere	Jævnligt udsat for spyt, slag og spark, ting blev kastet efter personalet, gentagne verbale trusler og seksuelt grænseoverskridende adfærd fra beboer, vold og trusler om vold, dødstrussel. Andet: Beboer onanerede foran hende, krævede sex af personalet.
14.08.2012	K Parkeringsvagt		M Kollega	Udsat for SC med berøringer og gentagen kontakt. Fysisk (tog på hende i bilen, opsøgte hende hjemme), verbal (sagde hun var dejlig, havde udstråling, han ville gerne have fat i hende, bestormet med erklæringer i løbet af dagen) og andet (bestormet med SMS'er, også om natten, kontakt på Facebook).

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Diagnose, beviser, personlige forhold, tidsmæssigt sammenfald, osv.)	*Afvist/anerkendt, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Diagnose: Depression, i overvejende grad forårsaget af arbejde. Beviser: AG bekendt med samarbejdsproblemer, men ikke med hændelser af seksuel karakter, to andre vidner og TR bekræfter hændelserne.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 5 pct.: 40.175 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra blandet angst.	Anerkendt ASL Ikke ret til GG for varigt mén under 5 pct. Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Posttraumatisk belastningsreaktion.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 10 pct.: 80.350 Erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra tilpasningsreaktion. Beviser: Flere vidner bekræfter hændelserne og har oplevet tilsvarende, kommunen og leder mener, der er forskellige opfattelser af hændelsesforløbet, manglende dokumentation (modstridende vidneudsagn).	Afvist Dissens (LO og FTF imod) ASL
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra periodisk depression og belastningsreaktion med andre emotionelle symptomer. Beviser: Hændelser er bekræftet af AG og kollegaer.	Anerkendt ASL Ikke ret til GG for varigt mén under 5 pct. Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depression. Beviser: Kollega og ven bekræftet. Passivitet (ledelsen): Mænd kan ikke gøre for, at de forelsker sig, og der var ikke mere i sagen end dette, hændelser et privat anliggende, da de skete uden for arbejdstid.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 5 pct.: 38.340 Erstatning for tabt erhvervsevne

Dato	Ansøger		Seksuel chikane	
	Inkl. køn	*Branche/ arbejdsplads*	*Udøver*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
04.09.2012	K SOSU-assistent	Døgninstitution for udviklingshæmmede voksne	M Beboer	Fysisk (befamlede hende hver gang, hun var ansvarlig for ham, tog hende på brysterne og i skridtet, hev ud i hendes bukser).
02.10.2012	K Pædagog	Aktivitetscenter for psykisk handicappede	M Kollega	Fysisk (kraftige kram, berøringer af knæ), verbal (hun var valgt til stillingen, fordi hun så godt ud, ikke fordi hun var fagligt dygtig, samt sagde, at hun var en dejlig kvinde og så godt ud, og at han elskede hende, fulgte hende nøje) og andet (vist trutmund, når hun gik forbi, sang kærlighedssange for hende).
06.11.2012	K Socialrådgiver	Kommunal institution	Klienter og klienters familier	Trusler, chikane. Fysisk (stået meget tæt, slået i hendes hænder), verbal (”først knepper jeg hende (mandens ægtefælle), så knepper jeg dig”, krænkende bemærkninger, inviteret ud at spise, fordi han fandt hende sød, ”hun er bare en møgluder”, ”hun er en forpulet luder, der tror hun er noget”, bitch, sut min pik, din møgluder) og andet (nedstirret af mand, hvis kone hun hjalp på krisecenter, ringet op med invitationer til at gå ud af spise, hærværk på hendes bil).
04.06.2013	K SOSU-assistent	Lukket afd. for skizofrene/retspsykiatrisk afsnit	M K(?)	Vold og trusler 1-2 gange om ugen, fysisk og psykisk vold. Verbal (grove seksuelle tilnærmelser: ”Jeg skærer dine patter af og voldtager dig med en kniv”, kaldt klam, grim, dum, fed og ensom, ”dumme sæk”, ”fucking møgluder”) og andet (non verbale trusler).
13/2013	K Pædagogmedhjælper	Institution for unge med tilpasningsvanskeligheder	M Afdelingsleder	Verbal (ville gerne hjem til hende og drikke kaffe, for på afdelingen kunne han ikke få det af hende, som han gerne ville have, han ville spille skak med hende og vinderen skulle bestemme præmien (underforstået seksuelle ydelser), bad om knus og massage, han turde ikke se hende i bikini, da han så ville få beskidte tanker).

Kriterier for afgørelse	Afgørelse
(Diagnose, beviser, personlige forhold, tidsmæssigt sammenfald, osv.)	*Afvist/anerkendt, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra tilpasningsreaktion. Beviser: AG har bekræftet belastningen.	Anerkendt ASL Ikke ret til GG for varigt mén under 5 pct. Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depression, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningsreaktion. Beviser: Hændelser bekræftes af AG. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 20 pct.: 151.058 Erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra tilpasningsreaktion og depressiv enkeltepisode. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 20 pct.: 80.350 Erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion. Beviser: Vidne bekræfter hændelser, leder bekræfter hendes henvendelse, men kan ikke bekræfte hændelser. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 5 pct.: 40.875 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Angst og depression. Beviser: Viceforstander kan ikke bekræfte SC, men oplyser, at hun er en meget køn pige, så det var ikke usandsynligt, at pågældende var interesseret i hende, andet vidne bekræfter grænseoverskridende opførsel. Belastningen har været kortvarig.	Afvist ASL

Dato	Ansøger		Seksuel chikane	
	Inkl. køn	*Branche/ arbejdsplads*	*Udøver*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
18/2013	K Sekretær	Lille virksomhed i byggebranchen	M Direktør	Fysisk (lagde hånden på hendes lår, truede hende efter, at hun nægtede at have sex med ham (efter at have indvilget)), verbal (trusler om bedrageri og politianmeldelse, spørgsmål til private forhold, forhørte om seksuelle vaner, spurgte hvem og hvor mange, hun havde været sammen med, beskyldte hende for at have forhold til flere mænd på én gang) og andet (daglige opringninger uden for normal arbejdstid, om natten og i ferie, opsøgte hende om natten, sat privatdetektiv til at undersøge hende, sporings og aflytningsudstyr i hendes bil).
03.09.2013	K Butiksassistent	Ridebutik	M Ejer	Daglige hændelser. Fysisk (forgreb sig på hende, befamlede bl.a. skridt og bryster, jagtet rundt i butikken), verbal (indviet i hans vanskeligheder i parforhold, opfordring om seksuelt forhold, tilbud om penge, trussel om fyring ved afvisning) og andet (SMS under hans ferie med beskrivelse af hans seksuelle lyst til hende).
01.10.2013	K Handicaphjælper	Kommune	M Borger med muskelsvind	Fysisk (rørte ved bagdel, mave og bryster), verbal (grænseoverskridende, talte meget om piger og sex, spurgte til holdninger til sex herunder til analsex, spurgte til hendes undertøj) og andet (masturberede under håndklæde v. bad, ville have hjælp til det).
05.11.2013 (3)	K SOSU-assistent	Plejehjem	M Ægtefælle til beboer	Kommentarer til etnisk baggrund: "det sorte hold". Verbal (kommentarer til bryster og bagdel, kunne godt tænke sig samleje, kunne godt tænke sig, at hun kom hjem til ham, så han kunne kigge på hende).
05.11.2013 (2)	M Mekanikerlærling		M Svend	Fysisk (daglige umotiverede slag i skridtet, også brugt som straf efter imaginære røde krydser, fire gange blev der sat ild til ham, fx ved at flydende bremserens blev sprøjtet på ham og antændt med lighter) og verbal (sædsnapper, fjols, bøsserøv, klaphat, gik over og lynede sine bukser ned og sagde, "Nå bøsserøv, nu er det ved at være tid", "Nå, er du selvantændt").

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Diagnose, beviser, personlige forhold, tidsmæssigt sammenfald, osv.)	*Afvist/anerkendt, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra depression og posttraumatisk belastningssyndrom. Beviser: Modstridende oplysninger, ingen beviser for, hvad der er sket på arbejde, opringninger på ferier er dokumenteret, tvivl om omfanget, politianmeldelser for chikane henlagt, udvalget kan ikke tage stilling til, om hendes og direktørens seksuelle forhold var frivilligt eller ej (strafferetligt spørgsmål).	Afvist ASL
Diagnose: Depression. Beviser: Støttes af anden tidl. ansat og andre vidner. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 8 pct.: 61.476 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningssyndrom. Beviser: Kommunen og borgeren bekræfter hændelser. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 5 pct.: 40.875 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningsreaktion. Beviser: Episoder bekræftet af ledelse (da hun fortalte om det, fik hun at vide, at hun skulle bide det i sig).	Anerkendt ASL Ikke ret til GG for varigt mén under 5 pct. Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Belastningsreaktion med blandede angst og depressive symptomer. Beviser: Bekræftet af AG og anden ansat (bror). Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 8 pct.: 65.400 Erstatning for tabt erhvervsevne

Dato	**Ansøger**		**Seksuel chikane**	
	Inkl. køn	*Branche/ arbejdsplads*	*Udøver*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
05.11.2013 (1)	K Caterelev	Privat virksomhed	M Kollega	Fysisk (gentagne berøringer langs ryg, klappet på bagdel) og verbal ("vil du have et klask bagi med en gummihandske?").
43/2013	K Ambulancebehandler		M Kollega	Fysisk (ofte krammet hende, gnedet kind mod hendes arm, gik stadig tættere på, beføling af bryster, strøget fingre hen over hendes lår, truende adfærd) og verbal (modbydelig og ondsindet, vred og nedladende efter hun havde afvist ham).
21.01.2014	K Socialpædagog	Døgninstitution med sikret afd. for unge	M Kollegaer	Ugentlige trusler fra de unge, forsøgte at sætte ild til hendes hår m.m., kollegaer talt nedsættende. Fysisk (hver vagt uønskede fysiske tilnærmelser, berøring af bryster og bagdel, ofte foran de unge) og verbal (kommentarer til hendes krop og udseende).
04.02.2014	K Pædagog	Fritidshjem	M Kollega	Fysisk (tilnærmelser, kys og kram, passede hende op, når han kunne komme til det i diskretion, nærgående, ubehagelig) og verbal (opfordringer til sex).
01.04.2014 (3)	K Fængselsfunktionær	Fængsel	M Fanger	Hyppige trusler. Fysisk (berøringer, seksuelt grænseoverskridende adfærd, blinket, fløjtet), verbal ("kællinger er så fulde af løgn, du er en ligeså stor luder, som hende, der påstår, at jeg har voldtaget hende", luder, møgso, "kvinder i uniform er dejlige", fortællinger om pædofili) og andet (indsatte så pornofilm, tog sig selv i skridtet).
01.04.2014 (2)	K Caterelev	Kommunal madservice	M Kollega	Fysisk (befamling, klap og beføling gennem flere måneder) og verbal (sjofle bemærkninger).
01.04.2014 (1)	K Kontorassistent	Off. autoværksted	M Chef	Fysisk, verbal (daglige kommentarer til udseende, "smukke", "du får snart smæk i din lille numse", "din flotte krop", "jeg elsker dig") og andet (penge på bordet til tøj, hyppige SMS'er).
06.05.2014	K Socialrådgiver	Bostøtteordning	M Borgere	Vold og trusler om selvmord. Uønsket, grænseoverskridende adfærd, kommentarer til hendes datter. Andet (breve, SMS med seksuelle undertoner, påstand om, at hun havde haft seksuelt samkvem med ham).

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Diagnose, beviser, personlige forhold, tidsmæssigt sammenfald, osv.)	*Afvist/anerkendt, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningssyndrom. Beviser: Hændelser dokumenteret, anden pige oplevet chikane fra samme person. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL Ikke ret til GG for varigt mén under 5 pct. Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra moderat grad af belastningsreaktion. Private forhold.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 15 pct.: 41.500 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Belastningsreaktion. Beviser: Kollega bekræfter, at ord, trusler og chikane var en del af hverdagen, tidl. afdelingsleder kan ikke bekræfte voldsepisoder, men har hørt om dem. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt Dissens (DA og offentlig AG imod) ASL GG for varigt mén 5 pct.: 38.832 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion. Beviser: AG bekræfter. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 5 pct.: 41.500 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depression, i overvejende grad opstået på grund af arbejde, udsat for berøringer fra ansatte med seksuel tone, samt oplevet truende adfærd. Beviser: AG kan ikke bekræfte seksuelle krænkelser, hændelser kun delvist bekræftet af andre kvindelige ansatte, divergerende udsagn fra mandlige ansatte. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt Dissens (DA og offentlig AG imod) ASL GG for varigt mén 15 pct.: 122.625 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depression, uspecificeret belastningsreaktion. Beviser: Beskrivelser indgår i virksomhedsrapport fra Arbejdstilsynet, AG har ikke modsagt hændelserne, mandlig kollega bekræftet dem. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 5 pct.: 40.875 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Angst, diagnose ændret fra uspecifik belastningsreaktion. Beviser: Kollegaer bekræfter chikane, AG (ikke chefen) benægter, ikke tilstrækkelig dokumentation.	Afvist Dissens (LO og FTF imod) ASL
Diagnose: Depression, i overvejende grad forårsaget af arbejde. Beviser: AG bekræfter belastningen. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 10 pct.: 76.028 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne

Dato	Ansøger		Seksuel chikane	
	Inkl. køn	*Branche/ arbejdsplads*	*Udøver*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
03.06.2014 (2)	K Pædagogisk assistent		M Kollega	Fysisk (krav om kram, berøring af bryst) og verbal (spørgsmål om kønsbehåring, overvejelser over, hvad han ville gøre ved hende seksuelt).
03.06.2014 (1)	M Gymnasielærer	Gymnasium	M Nærmeste overordnede	Fysisk (berøringer, enkelt tilfælde fastholdelse, klap bagi, grænseoverskridende kropssprog) og verbal (krænkelser).
04.11.2014 (2)	K Assistent	Varmestue	M Leder	Fysisk (kys, kram og berøring) og verbal (overfusninger).
04.11.2014 (1)	K QA/QR-assistent		Leder	Dårligt psykisk arbejdsmiljø og nedgørende chikanøs adfærd fra leders side, da hun gjorde opmærksom på det. Fysisk (klappet bagi) og verbal (groft sprogbrug og tiltalt som skat og darling).
02.12.2014 (2)	K Køkken-assistent		M Leder og kollega	Fysisk (befamlinger, berøringer, til tider voldelig krænkende adfærd) og verbal (seksuelle bemærkninger, opfordringer).
02.12.2014 (1)	K Pædagog	Døgninstitution med anbringelse	M Beboere	Fysisk (pålagt at udføre massage og anden fysisk kontakt til mandlige anbragte beboere, der blev seksuelt opstemte og havde udadreagerende og til tider truende adfærd).
20.01.2015	K Socialnetværks-medarbejder		M Beboere	Truende adfærd, spærret vejen for hende, udsat for ekstraordinære grænseoverskridende krænkelser. Verbal (seksuelle tilråb og kommentarer).
14.04.2015	K Socialpædagog	Offentlig institution	Beboere	Fysisk (ekstraordinær belastning, gentagne gange udsat for vold, herunder slag og spark, blevet spyttet på, krænket seksuelt) og verbal.
02.06.2015 (2)	K Fængsels-funktionær	Fængsel	M Indsat med dom for personfarlig kriminalitet	Udsat for uønsket kontakt af chikanøs karakter. Verbal (kærlighedserklæringer) og andet sendt blomster, tegnet hjerte i cellen (opringninger på arbejdet).
02.06.2015 (1)	K SOSU-assistent	Hjemmepleje	M Borger	Fysisk (udadreagerende, truet, været voldelig, slog efter hende, befamlet, berørt) og andet (grænseoverskridende seksuel adfærd, onanerede foran hende og en kollega).

Kriterier for afgørelse	Afgørelse
(Diagnose, beviser, personlige forhold, tidsmæssigt sammenfald, osv.)	*Afvist/anerkendt, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion. Beviser: Ingen dokumentation, men andre kollegaer oplevet tilsvarende krænkende adfærd. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL Ikke ret til GG for varigt mén under 5 pct. Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, sandsynligt, at det skyldes arbejde, udsat for grænseoverskridende adfærd, herunder af seksuel karakter. Beviser: Forløbet bekræftet af AG. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL Ikke ret til GG for varigt mén under 5 pct. Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion. Beviser: SC ikke bekræftet, men leder tidl. fået advarsel for berøring af anden ansats bagdel. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt Dissens (DA og offentlig AG imod) ASL GG for varigt mén 10 pct.: 72.210 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depression. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt Dissens (DA og offentlig AG imod) ASL GG for varigt mén 5 pct.: 39.425 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depression. Beviser: Manglende dokumentation, men ikke modsagt af AG og tidl. vikar lignende beskrivelse af lederens adfærd. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL Ikke ret til GG for varigt mén under 5 pct. Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion. Beviser: Bekræftet af AG og andre. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 10 pct.: 83.000 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningsreaktion. Beviser: Belastningen er dokumenteret. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 5 pct.: 41.500 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra tilpasningsreaktion. Beviser: AG har bekræftet hændelserne. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 10 pct.: 83.000 Erstatning for tabt erhvervsevne 15 pct.
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra posttraumatisk tilpasningsreaktion. Beviser: Bekræftet af AG. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt Dissens (DA og offentlig AG imod) ASL Ikke ret til GG for varigt mén Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depression. Beviser: Belastningen dokumenteret og bekræftet af AG. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 10 pct.: 83.000 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne

Dato	Ansøger		Seksuel chikane	
	Inkl. køn	*Branche/ arbejdsplads*	*Udøver*	*Type og karakter (fysisk/verbal/nonverbal)*
06.10.2015	K Pædagog	Institution med anbringelse	M Beboere	Daglig kontakt med mandlige anbragte beboere med udadreagerende og stærkt seksualiseret adfærd. Fysisk (pålagt at udføre massage og acceptere anden fysisk kontakt til mandlige anbragte beboere, der blev seksuelt opstemte, befølinger på kroppen).
20.10.2015 (3)	K Sekretær		Kollega	Personrettet mobning med seksuelle undertoner. Fysisk (klappet bagi) og verbal ("god røv i de bukser", kommentarer til bryster).
20.10.2015 (2)	K Socialrådgiver		Kollega	Fysisk (stod tæt på, rørte ved hende, strøg hænder ned af hendes sider, knus, kys på munden, klap bagi, elevatorblikket) og verbal (bemærkninger af seksuel karakter, tændt af at se hendes bryster i bestemt bluse, "god røv i de bukser", "når man nu ikke får noget derhjemme, ville det være dejligt med en lille én som dig").
20.10.2015 (1)	K Sekretær	Privat firma	M Direktør	Seksuelle overgreb. Gentagne gange opsøgt hende og hendes omgangskreds uden for arbejdstid, herunder tidligt om morgenen og i weekenden. Ringet til hende dagligt.
01.12.2015	K Socialpædagog	Social institution	M Leder	Fysisk (generelt vold og trusler, gned sit lem op ad hendes ryg ved test af elektroder, massage af skuldre).

Kriterier for afgørelse	**Afgørelse**
(Diagnose, beviser, personlige forhold, tidsmæssigt sammenfald, osv.)	*Afvist/anerkendt, dissens, lovgrundlag, godtgørelse i DKK*
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningsreaktion. Beviser: Hændelser bekræftet af AG og tidl. kollegaer.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 15 pct.: 107.292 Ikke ret til erstatning for tabt erhvervsevne
Diagnose: Depression. Beviser: Hændelser bekræftet, kollegaen generelt grænseoverskridende, men ikke dokumentation for, at det i særlig grad alene var rettet mod hendes person. Personlige forhold: Tidl. depressioner.	Afvist Dissens (LO og FTF imod) ASL
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra tilpasningsreaktion med depressiv reaktion og tilpasningsreaktion med blandet angst og depressionsreaktion. Beviser: Hændelserne er tilstrækkeligt sandsynliggjort ved vidner, kollegaen sexkrænkede generelt de kvindelige kollegaer, men adfærden især rettet mod hende. Tidsmæssigt sammenfald mellem sygdom og arbejdsbelastning.	Anerkendt ASL GG for varigt mén 10 pct.: 84.150
Diagnose: Uspecificeret belastningsreaktion, diagnose ændret fra posttraumatisk belastningsreaktion og depression. Beviser: Ikke medicinsk dokumentation. Tidl. seksuelt forhold mellem direktør og sekretær.	Afvist ASL
Diagnose: Depression, diagnose ændret fra depressiv belastningsreaktion. Personlige forhold: Tidl. voldtægt og flere selvmordsforsøg kan ikke udelukkes at have en ikke uvæsentlig indflydelse.	Afvist ASL

Bilag 6. Øvrige sager[32]

År	Grundoplysninger
1981	HD, vikarbureau, FUL, BB (ikke medhold).
1986	Butik, HK, UO/tort (medhold).
1989	Faglig voldgift/Afskedigelsesnævnet, rejseselskab, HK, UB (medhold), SC (frafaldes).
1993	SHD, fagforening, EAL, SC (medhold).
1993	ØLD, kro, voldtægt (medhold), fængsel i 10 mdr.
1995	Bank, HK, FUL, UB (ikke medhold).
1998	Byret, brugsforening, UA (medhold).
1999	VLD, vagtfirma, HK, uberettiget SC og ændring ansættelse (medhold).
1999	30 dages betinget fængsel, SC (medhold).
2001	Uddannelse, UA (medhold), SC/tort (ikke medhold).
2001	ØLD, salg, FUL, FF/UB (ikke medhold).
2003	Folketing, HK, STL, EAL. Uberettiget sigtelse for SC (ikke medhold).
2004	ØLD, uddannelse, SC (ikke medhold).
2005	VLD, Søværnet, kønskrænkende adfærd (frifundet).
2005	Ridecenter, 3F, 60 dages ubetinget fængsel, SC (medhold).

32 Sager om UB/UO (dvs. hvor påstanden ikke er seksuel chikane), sager om seksuel chikane dømt efter straffeloven og sager om seksuel chikane, som vi har fået kendskab til gennem medierne, men hvor vi ikke har adgang til retsdokumenterne.

Sagens indhold	Fravalg ift. analyse
Bortvisning pga. alkohol og SC over for kollega. Ingen advarsel inden bortvisning.	Påstand ikke SC
Fysisk SC mod tre kvindelige ekspeditricer. Artikel om sagen i medier inden forligsforhandling.	Påstand ikke SC
SC (vognmand over for kvindelig assistent). Klager bortvist for at have bestilt hoteller til konkurrerende firma. Påstand om erstatning for SC uden for nævnets kompetence.	Påstand ikke SC
SC mod rengøringsassistent. Tilkendt godtgørelse. AG frifundet.	Manglende retsdokumenter
Voldtægt på dametoilet. Tilkendt erstatning for svie og smerte.	STL
Mandlig konsulent anklaget for SC over for kunde.	Påstand ikke SC
Brugsuddeler anklaget og bortvist for SC mod kvindelig ansat. Ingen advarsel.	Påstand ikke SC
Supervisor anklaget for SC mod vagtmesteraspirant under kursus. Sagde selv op. Søgte erstatning for SCbeskyldninger og usaglige ændringer i ansættelse.	Påstand ikke SC
Forretningsindehaver anklaget for SC mod kvindelige ansatte.	STL
Afskedigelse pga. SC (leder over for sekretær). Ingen advarsel.	Manglende retsdokumenter
Tilnærmelser fra direktør afvist af ansat, der opsiges pga. samarbejdsvanskeligheder. Ansat beskyldes for efterfølgende illoyal optræden (sletning af harddisk) og uberettigede beskyldninger om SC.	Påstand ikke SC
Folketingsmedlem anklager sekretær for uberettiget sigtelse for SC. Sekretær foretog berettiget varetagelse af eget tarv.	Påstand ikke SC
Verbal SC (gæstelærer over for elev).	Manglende retsdokumenter
Togafest kunne give anledning til kønskrænkende adfærd. Kys og berøringer. Ledelsesmæssige fejl. Mildeste sanktion (irettesættelse, militær straffelov).	Militær straffelov
SC (leder over for flere elever). Tilkendt erstatning.	STL

År	Grundoplysninger
2006	Pizzeria, betinget fængsel i 30 dage, STL §232 (medhold).
2007	ØLD, forretning, HK, UB (medhold).
2007	Forretning, LBL/EAL, SC (medhold).
2007	SC (medhold).
2007	ØLD, byggemarked, HK, FUL, ABL, UB medhold (byret), FF/SC ikke medhold (landsret).
2008	VLD, bageri, FB (medhold).
2009	Anlægsgartneri, 3F, SC medhold.
2009	VLD, vagtvirksomhed, FUL, UB (medhold), BB (ikke medhold).
2009	Byret, værft, falsk forklaring/anklage (medhold)
2010	Bosted, 3F, SC (medhold).
2010	Landbrug, 3F, 30 dages betinget fængsel, SC (medhold).
2011	LBL, SC (ikke medhold).
2011	HK, SC (medhold).
2013	VLD, slagteri, EAL, BB (medhold).
2013	Faglig voldgift/Afskedigelsesnævnet, Dansk metal, UB.
2014	HD, tandlæge, HK, EUL, FUL, uberettiget OU (medhold).
2014	Faglig voldgift/Afskedigelsesnævnet, 3F, UA.
2015	Byret, ASL, SC (medhold).
2015	ØLD, sygepleje, uddannelse, KRIFA, FVL, EAL, UB (ikke medhold).
2016	VLD, bilbranche, FUL.
2016	ØLD, telesalg, UO (ikke medhold).

Sagens indhold	Fravalg ift. analyse
Blufærdighedskrænkelse, berøringer. Krav på løn og godtgørelse (LBL) henvist til civilt søgsmål.	STL
Bortvist med anklager om seksuelt krænkende adfærd. Omgangstone. Erstatning.	Påstand ikke SC
Funktionær. Verbal/fysisk SC. Opsigelse efter sygemelding. Godtgørelse (40.000 DKK). AG (LBL) samt dennes ægtefælle (EAL)	Manglende retsdokumenter
Chef tvang 18-årig ansat til at se ham onanere. Tilkendt erstatning (40.000 kr.)	Manglende retsdokumenter
Mandlig ekspedient bortvist efter krænkende adfærd over for flere kvindelige kollegaer. Krænkende adfærd uden seksuel undertone, ikke så grov misligholdelse af ansættelse at bortvisning var berettiget.	Påstand ikke SC
Ansat fortalte om homoseksualitet, efterfølgende forskelsbehandling og chikane bl.a. ved at delagtiggøre kunder.	Påstand ikke SC
SC (AG over for fire kvindelige ansatte). Tilkendt godtgørelse.	Manglende retsdokumenter
Mandlig vagtchef overholdt ikke personalepolitik om professional omgangstone (krænkende adfærd over for kollega). Opsigelse uden advarsel, efterfølgende opførsel fører til bortvisning. Pålæg om ikke at kontakte kvindelig kollega er ikke ledsaget af oplysning om konsekvenser ved overtrædelse. GG.	Påstand ikke SC
Tiltalte havde været udsat for SC fra mester og indgik forlig. Tiltalte fabrikerede efterfølgende truende, falske SMS'er som bevis. Betinget fængsel (20 dage).	STL
SC (formand over for bestyrer). Arbejdsskade anerkendt ved ESU, 85.000 i erstatning og for svie og smerte.	Manglende retsdokumenter
SC (landmand mod 16-årig elev). Forlig, erstatning (75.000 kr.).	STL
Kollega over for kvindelig elev. STE i god tro.	Manglende retsdokumenter
Psykisk overlast og mistet arbejdsevne efter SC fra chef. Anerkendt i ESU, arbejdsgivers forsikringsselskab klager til Ankestyrelsen. Byret underkendte, og Ankestyrelsen skal vurdere på ny.	Manglende retsdokumenter
Driftsleder bortvist grundet stærke udtalelser om direktør ved medarbejdermøde (illoyal optræden) efter advarsel pga. krænkende billeder.	Påstand ikke SC
Automekaniker bortvist pga. mobning og uacceptabel adfærd, bl.a. med seksuel undertone, over for lærling.	Påstand ikke SC
Uberettiget OU, SC (indehaver over for kvindelig elev/klinikassistent) i tidl. retssag, men indgået procesaftale pga. manglende bevis.	Påstand ikke SC (procesaftale)
Buschauffør afskediget efter episoder med anklage om seksuelt krænkende adfærd (berøringer) over for to kvindelige kollegaer.	Påstand ikke SC
Psykisk lidelse som følge af SC.	Manglende retsdokumenter
Elev bortvises pga. uberettiget omtale af, at kollega havde lagt an på hende.	Påstand ikke SC
Medarbejdere ønskede direktør afskediget pga. samarbejdsvanskeligheder, herunder SC (over for kollegaer, deres ægtefæller og kunders ægtefæller). SC ikke nævnt som begrundelse for opsigelsen.	Påstand ikke SC
Advarsel for seksuelt sprogbrug over for kvindelig kollega. SC-anklage fra anden kvindelig kollega.	Påstand ikke SC

Bilag 7. Interviewpersoner

Fagforbund

Lange, båndede og transskriberede

Jens Pors, tidl. formand for HK Industri, 16.04.2010
Charlotte Bredal, arbejdsmiljøkonsulent, FOA, 20.06.2016
Mina Bernardini, faglig juridisk konsulent, HK, 21.06.2016
Jeanette Hahnemann, faglig konsulent, HK, 21.06.2016
Heidi Søsted, forbundssekretær, Serviceforbundet, 28.06.2016
Byrial Bjørst, advokat, Teknisk Landsforbund, 30.06.2016
Pernille Meden, faglig chef, Serviceforbundet, 04.07.2016
Ilse Werrenrath, juridisk konsulent, 3F, 28.06.2016
Rune Asmussen, advokat, 3F, 05.08.2016
Christina Skjold, advokat, FOA, 17.11.2016
Nanna Simone Jensen, arbejdsmiljøkonsulent, Lederne, 21.06.2016
Peter Dragsbæk, samarbejdskonsulent, CO-Industri, 22.08.2016

Korte telefoninterviews med skriftligt referat

Minna Meldgaard, arbejdsmiljøkonsulent, DM, 06.06.2016
Helle Brieghel Bavnhøj, arbejdsmiljøkonsulent, DSR, 30.06.2016
Anders Mølbak, socialrådgiver, DSR, 01.07.2016
Edith Jakobsen, arbejdslivspolitisk chef, Djøf, 04.07.2016
Helle Hjorth Bentz, advokat, FTF, 07.07.2016

Mailbesvarelse af spørgsmål

Louise Sølyst Lildholdt, arbejdsskadekonsulent, Socialpædagogerne, 16.06.2016
Mette Bruun, juridisk konsulent, Finansforbundet, 04.11.2016
Grete Christensen, formand, DSR, 24.06.2016

Arbejdsgiverforeninger

Lange, båndede og transskriberede
Jan Lorentzen, chefkonsulent, DI, 22.08.2016
Povl-Christian Jensen, chefkonsulent, DA, 24.06.2016
Lars Alexander Borke, procesdirektør og advokat, Dansk Erhverv, 20.09.2016
Preben Meier Pedersen, chefkonsulent, KL, 28.11.2016
Malene Sørensen, jurist, Danske Regioner, 28.11.2016
Tine Benedikte Skyum, advokat, DA, 12.12.2016

Arbejdstilsynet

Lange, båndede og transskriberede
Tine Forsberg, specialkonsulent, 19.06.2017
Jenny Maria Magnusson Hjortebjerg, psykolog, 19.06.2017
Gitte Møller Fischer, tilsynschef, 19.06.2017

Advokater

Langt, båndet og transskriberet
Peter Breum, advokat, 22.06.2016

Psykologer

Lange, båndede og transskriberede
Libby Tata Arcel, psykolog, 28.06.2016,
Anders Korsgaard Christensen, chefpsykolog, Leder af Krisepsykologisk Klinik, Rigshospitalet, 08.07.2016

Forskere

Kort telefoninterview med skriftligt referat
Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen, seniorforsker, NFA, 16.06.2016

Bilag 8. Instanser

Instanser

Tvistighedsnævnet

Uafhængigt domstolslignende forvaltningsorgan, oprettet i 1989. Nævnet træffer afgørelser i sager om elever og praktikophold i sager, der forinden er forsøgt forligt. Nævnet består af en dommer, et medlem udpeget af DA, et medlem udpeget af LO samt for hver enkelt sag to medlemmer, der har særlig indsigt i det arbejdsområde, sagen vedrører (én arbejdsgiver og én lønmodtagerrepræsentant). Sagens parter indkaldes til det møde, hvor sagen behandles (Bekendtgørelse nr. 729/06/2012).

Erhvervssygdomsudvalget

Vurderer konkrete arbejdsskadesager, hvor der er en sygdom, der ikke er omfattet af fortegnelsen over erhvervssygdomme, men hvor der er en sandsynlighed for, at sygdommen skyldes arbejdet. Udvalget indstiller til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, om den konkrete sag kan anerkendes som en arbejdsskade. Udvalget består af en formand samt otte andre medlemmer, der udnævnes for 3 år ad gangen. Beskæftigelsesministeren udnævner formand og medlemmer. Formanden udnævnes efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, og medlemmerne bliver indstillet af Sundhedsstyrelsen, Arbejdstilsynet, de offentlige arbejdsgivere og FTF. De indstiller hver et medlem. Derudover indstiller DA og LO hver to medlemmer.

Ligestillingsnævnet
Uafhængigt nævn, der i perioden 2001-2009 behandlede konkrete klager om diskrimination som følge af køn, både på og uden for arbejdsmarkedet. Nævnet bestod af tre jurister, hvoraf formanden var dommer. Alle borgere kunne fremsætte en klage til nævnet. Nævnet kunne ikke føre vidner.

Ligebehandlingsnævnet
Uafhængigt administrativt nævn, oprettet i 2009, der behandler klager over forskelsbehandling. Etableret 2009 (som fortsættelse af Ligestillingsnævnet og Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling). Behandler klager over forskelsbehandling vedr. bl.a. køn, etnicitet, seksualitet, o.l. Nævnet kan ikke føre vidner.

Bilag 9. Søgeord / Infomedia

Søgning på følgende ord i perioden 1977-1995:

Kontorsex 1
Usømmelig adfærd 9
Sjofel adfærd 11
Seksuelle tilnærmelser 164
Sexchikane 700
Seksuel chikane 253
Seksuel adfærd 392
Jobsex 1
Tjenestepigeparagraf 3
Seksuel afpresning 38
Seksuelle ydelser 129
Sexterror 51
Sex-anklage/sexanklage 34/138
Sexpres 2
Sengehalmssager 0
Sengekantssager 0
Sex snak 529
Sjofel snak 43
Lummer arbejdsplads
Sexjokes/sexvittigheder 125/190
Tilnærmelser arbejdsplads 98
Ufrivillig sex arbejdsplads 7