

# Kampen mod sexchikane er et fælles ansvar

*Marianne Vind*

*Marianne Vind har siden 2019 siddet i Europa-Parlamentet for Socialdemokratiet. Her er hun bl.a. medlem af parlamentets beskæftigelsesudvalg, der dækker arbejdsmiljøområdet. Fra 2011 og frem til sin indtræden i Europa-Parlamentet var hun næstformand i fagforeningen HK Privat, hvor hun havde sexchikane højt på dagsordenen. Oprindeligt er hun uddannet hospitalslaborant.*

For nogle år siden, da jeg var næstformand for HK Privat, blev jeg kontaktet af tre piger. De gik i 9. klasse og har vel været omkring 15 år gamle. De skulle skrive projektopgave, og da de ville skrive om seksuelle krænkelser og sexchikane på arbejdspladsen, ville de gerne lave et interview med mig. Det var i kølvandet på #MeToo-sagen, så medierne havde bragt mange historier fra ind- og udland om modige kvinder, der langt om længe sagde fra over for krænkende adfærd på deres arbejdspladser og i vores offentlige rum.

Måske var det også derfor, de tre piger var kommet på at skrive projektopgave om netop sexchikane på arbejdspladsen. Det var nemlig første gang nogensinde, at jeg var blevet kontaktet af folkeskoleelever om det emne.

## **Næsten hver 4. har oplevet seksuelle tilnærmelser**

Vi satte os ned på mit kontor og fik taget hul på snakken. De ville gerne høre lidt om, hvor

udbredt problemet var og hvilken lovgivning, der fandtes på området. Jeg fortalte dem, at vi havde fået lavet en undersøgelse, der viste, at 23 procent af vores medlemmer havde oplevet uønskede seksuelle tilnærmelser på en arbejdsplads. Og at det i 7 ud af 10 tilfælde ikke fik nogen konsekvenser for krænkeren, selvom lovgivningen faktisk allerede forbyder sexchikane og grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen.

Så spurgte de mig, hvad der var "okay" at gøre på en arbejdsplads – altså, hvor jeg mente, at grænsen går mellem acceptabel adfærd og sexchikane. De ville nemlig gerne lave en liste.

## **Kontekst og grænser er afgørende**

Der måtte jeg altså lige forklare dem, at sådan fungerede det ikke. De så lidt forvirrede ud, og så spurgte jeg dem, om de nogensinde havde prøvet at få en kompliment fra én på skolen, som de havde et godt øje til. De fniste, og jo – det havde de. Så spurgte jeg, om de havde prøvet at få det samme kompliment af en mand, som var en del ældre end dem selv henne på deres fritidsjob eksempelvis. Det havde de desværre oplevet, og det, måtte de indrømme, havde ikke været rart.

Så forklarede jeg dem min pointe: Det er svært at sætte på formel, hvilken adfærd

der er acceptabel på en arbejdsplads, for det afhænger både af konteksten og af vores individuelle grænser. I nogle sammenhænge kan en hånd på skulderen være helt fin, og i andre sammenhænge kan den sagtens virke krænkende. Nogle kollegaer starter dagen med at kramme, og andre ville finde det utroligt grænseoverskridende. Man kan ikke bare lave en liste over acceptabel og uacceptabel adfærd og så sætte to streger under facit.

## Lovgivningen skal i brug

Når det så er sagt, så er der selvfølgelig handlinger, som åbenlyst ikke hører til på en arbejdsplads. Her tænker jeg især på de situationer, hvor et ulige magtforhold spiller ind – når en chef f.eks. klapper en underordnet bagi, eller når en ældre medarbejder kommer med seksuelle tilnærmelser til en nyansat eller til eleven. Her er det helt afgørende, at lovgivningen kommer i brug, og at adfærden sanktioneres og får konsekvenser.

For når alt kommer til alt, så har vi faktisk en udmærket lovgivning på området. Problemet i dag er ikke, at sexchikane ikke er forbudt ifølge loven. Det er den så sandeligt. Men lovgivning skaber ikke kulturforandring af sig selv. Problemet er nemlig, at lovgivningen alt for mange steder ikke kommer i brug. Ifølge den førnævnte undersøgelse var det kun 19 % af ofrene for krænkende adfærd, der fortalte det til deres leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant. Det er alarmerende lavt – og det kalder på, at vi står sammen og forsøger at ændre kulturen ude på arbejdspladserne, så man tør sige fra direkte eller bede om hjælp til det.

## Vi har alle et ansvar for at ændre kulturen

Ude på arbejdspladserne har ledelsen et helt åbenlyst ansvar. De skal klart og tydeligt italesætte vigtigheden af at respektere an-

dres grænser og retten til at sige fra over for adfærd, som man finder krænkende. Fra ledelsens side bør man også sørge for, at alle medarbejdere ved, hvor man kan henvende sig, hvis man har oplevet grænseoverskridende adfærd – det kan være en leder, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller HR-ansvarlig. Og så kan ledelsen med rette gøre det klart, at alle medarbejdere har en pligt til at reagere og sige fra, hvis man er vidne til grænseoverskridende adfærd.

For som medarbejder har man naturligvis også et ansvar. Hvis man f.eks. oplever, at en kollega udsættes for uønskede tilnærmelser, så kan man trække vedkommende til side, spørge ind til oplevelsen og evt. tilbyde at hjælpe med at tage det op over for ledelsen. Mange er bange for at fremstå som snerpede, hvis de siger fra eller går videre med sagen. Men hvis man bliver bakket op af sine kollegaer, så indser man måske, at man altså ikke er sippet, når man ikke vil klappes bagi.

Vi politikere har selvfølgelig også et ansvar. Vi skal sørge for, at lovgivningen hele tiden følger med tiden, så sexchikane og krænkelse på arbejdspladsen ikke havner i en juridisk gråzone. Dernæst skal vi sikre, at der er ressourcer til, at Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med reglerne. Men vi skal også gå forrest og sætte et godt eksempel ved at vise, at vi tager dette alvorligt i vores egen dagligdag og på vores egne arbejdspladser.

## På kursus med andre EU-politikere

I Europa-Parlamentet har man for nyligt gjort det obligatorisk for alle parlamentarikere at gennemgå et halvdagskursus i forebyggelse og håndtering af sexchikane og krænkende adfærd. Selvom vi er politikere, så har vi jo også en lille stab af medarbejdere under os, der hjælper os med at komme igennem de mange politiske sager. Så på sin vis er vi jo også en slags ledere, der har brug for konkrete

værktøjer til at spotte og stoppe problematisk adfærd. Både vores egen og andres. Vi skal også vide, hvor man skal gå hen, når der er behov for at gå videre med en sag, og vi skal kende til regler og lovgivning på området, så vi kan handle derefter. Jeg satte i hvert fald stor pris på det kursus, og jeg skubber engang imellem til mine lidt mere konservative kollegaer, så de også kan få gavn af den værdifulde læring.

Rigtig mange ledere på arbejdspladser i hele Europa kunne også have gavn af et lignende kursus. Min erfaring fra HK Privat fortæller mig nemlig, at sexchikane og krænkende adfærd ofte er sådan noget, som man lige nævner hurtigt i forbifarten, når man gennemgår arbejdspladsens personalepolitik – uden at skænke det voldsomt meget opmærksomhed efterfølgende.

## EU er klar med nye indsatser

Europa-Kommissionen har tidligere på året fremlagt en længe ventet ligestillingsstrategi. Her er der også lagt op til, at man vil presse medlemslandene til at ratificere Den Internationale Arbejdsorganisations konvention om bekæmpelse af vold og chikane i arbejdslivet, og man vil også sætte ind for at få flere medlemslande til at implementere den lovgivning, som EU har vedtaget på området. For igen – lovgivningen er der, men det halter godt nok med at få det fra vedtagelse til handling ude på virksomhederne. Også derfor skal borgernes kendskab til deres

rettigheder øges, så de ved, at lovgivningen eksplicit forbyder den grænseoverskridende adfærd, som de måske oplever på deres arbejdspladser. Kendskab til reglerne er nemlig en forudsætning for, at de kan komme i spil.

Derudover arbejder jeg for, at vi får styrket arbejdsmarkedets parter på tværs af Europa. Når fagforeningerne i et land er svage eller fraværende på arbejdspladserne, så mangler en væsentlig drivkraft i kampen for at forbedre arbejdsmiljøet helt generelt og sætte ind over for sexchikane og grænseoverskridende adfærd mere specifikt. Her skal de europæiske arbejdsgiverorganisationer også på banen. Vi ved fra dansk forskning, at sexchikane kan føre til depression, angst og søvnproblemer – og enhver arbejdsgiver har en åbenlys interesse i at undgå det. Jeg vil gerne have, at EU bidrager til at styrke de sociale dialoger mellem arbejdsmarkedets parter, så dem med kendskab til de lokale kulturer og udfordringer kan være med til at skabe bedre arbejdspladser.

Som medlem af Beskæftigelsesudvalget i Europa-Parlamentet vil jeg naturligvis følge dette arbejde ganske nøje, og jeg vil byde ind med de erfaringer, jeg har gjort mig i min tid som næstformand i HK Privat. For kampen mod sexchikane og grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen handler både om at skærpe lovgivningen, styrke tilsynet, ændre kulturen og sikre kendskab til de steder, hvor man kan få hjælp. Kun sådan kan vi sikre os et rummeligt arbejdsmarked, hvor alle trives.

**Marianne Vind**, medlem af Europa-Parlamentet for Socialdemokratiet  
e-mail: [marianne.vind@europarl.europa.eu](mailto:marianne.vind@europarl.europa.eu)