

# Sexuel chikane – arbejdsvilkår for kvinder?

Af Hanne Petersen

Det danske arbejdsmarked er ligesom de fleste arbejdsmarkeder stærkt kønsopdelt. Kvinder og mænd udfører forskellige former for arbejde. Mænd har typisk det overordnede arbejde. Kvinders arbejde aflønnes generelt med en lavere løn end mænd. Ufaglærte kvinder tjener gennemsnitlig 85 pct. af hvad ufaglærte mænd tjener. Faglærte kvinders løn fører Dansk Arbejdsgiverforening ikke statistik over, fordi der er så få af dem. I overenskomstforeningen under DJØF (Dansk Jurist- og Økonomforbund) viser kønsopdelte lønstatistikker, at kvinder gennemsnitligt har en indkomst, der er 11 pct. lavere end mænds.

Kvinder og mænd har altså på en lang række områder forskellige vilkår på arbejdsmarkedet. Også deres arbejdsmiljøbelastninger er forskellige. Af Tage Søndergård's undersøgelse af »Kvinders arbejdsmiljø« inden for 7 kvindebrancher fremgår det, at det »typiske kvindearbejde er det dequalificerende, monotone, stillesiddende tempoarbejde, der ofte er lønnet efter et individuelt akkordsystem og næsten altid foregår om dagen«. <sup>1)</sup>

## Sexuel chikane-definitioner

Sexuel chikane som specifikt arbejdsvilkår og arbejdsmiljøbelastning for kvinder er ikke undersøgt hos Tage Søndergård, og er i det hele taget kun yderst sparsomt undersøgt i dansk og nordisk litteratur.

Den amerikanske forfatterinde, Catherine MacKinnon, der har gennemført en større undersøgelse om »Sexual Harassment of Working Women« bl.a. på grundlag af retspraksis i forbindelse med sager herom, definerer begrebet som

■ »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«. <sup>2)</sup>

Den amerikanske organisation, National Organisation of Women, og Working

Women's Institute har en mere empirisk orienteret definition:

■ »Sexuel chikane er en hvilken som helst gentagen uønsket verbal eller fysisk sexuel tilnærmelse, der eksplicit diskriminerer eller bevirker foragt, og som fornærmer eller forstyrrer den ramte person, og fremkalder ubehag eller en følelse af ydmyghed hos vedkommende og/eller forhindrer vedkommende i udførelsen af sit arbejde«. <sup>3)</sup>

Det engelske fagforbund, TUC, har i nogle retningslinier formuleret følgende:

■ »En bred definition af sexuel chikane vil inkludere gentagne og uønskede verbale eller seksuelle tilnærmelser, seksuelt eksplicit nedsættende udtalelser eller seksuelt diskriminerende bemærkninger, der er fornærmelige over for den involverede arbejder, og som får arbejderen til at føle sig truet, ydmyget, behandlet nedladende eller chikaneret, eller som vanskeliggør udførelsen af arbejdet, undergraver sikkerheden i ansættelsen eller skaber en truende eller intimiderende arbejdssammenhæng. Sexuel chikane kan antage mange former fra sjofle blikke, latterliggørelse, generende bemærkninger eller vittigheder, uvelkomne kommentarer om påklædning eller udseende, overlagt misbrug, gentagen og/eller uønsket fysisk kontakt, krav om seksuelle begunstigelser eller fysiske overfald på arbejderen«. <sup>4)</sup>

En anden amerikansk forfatterinde, Lin Farley, tager i modsætning til de foregående kønsneutrale definitioner udgangspunkt i, at sexuel chikane som udgangspunkt er vendt mod kvinder:

■ »Sexuel chikane er uopfordret, ikke-gensidig mandlig adfærd, der fremhæver kvindens sexrolle over hendes funktion som arbejder«. <sup>5)</sup>

## Den seksuelle chikanens omfang

Der eksisterer mig bekendt ingen egentlige undersøgelser af den seksuelle chikanens omfang i Norden, ligesom jeg heller ikke kender trykte retsafgørelser, der direkte behandler spørgsmålet om, hvorvidt sexuel chikane er et kønsdiskriminerende arbejdsvilkår i arbejdsretlig forstand.

Hustruvold og voldtægt er i de senere år blevet trukket meget frem i lyset, men sexuel chikane er stadig tabubelagt og ømtåleligt. – Igennem samtaler med ansatte (mandlige) fagforeningsfolk fra typiske kvindefag er jeg blevet overrasket over, hvor kendte og hyppige sager om sexuel chikane – »sengehalmssager« som de kaldes – tilsyneladende er.

De eksempler jeg har fået er sager, hvor seksuelle ydelser direkte blev formuleret som et ansættelsesvilkår, hvor ansættelsessituationen blev udnyttet til sexuel afpresning, og de – vanskeligere – sager, hvor den seksuelle udnyttelse og chikane fandt sted under selve ansættelsesforholdet, undertiden med opsigelse el-

ler afskedigelse til følge.

Et af fagforeningernes problemer med at tackle denne type sager er naturligvis, at selv om chikane fra overordnede ifølge de udenlandske undersøgelser vurderes som mere graverende end kollegachikane, så forekommer begge former. Og den sidste form kan naturligvis give anledning til interne problemer inden for fagforeningerne. Men som det er fremgået tidligere, har det engelske fagforbund taget sagen op.<sup>6)</sup>

At sexuel chikane er et faktisk problem for mange kvinder fremgår af en række udenlandske undersøgelser. Amerikanske undersøgelser angiver meget høje tal for kvinder, der har været udsat for sexuel chikane. En undersøgelse udført blandt de kvindelige ansatte ved FN viste, at 50 pct. oplyste om tilfælde af chikane. En undersøgelse af ansatte ved den amerikanske føderale regering viste, at 42 pct. af de kvindelige ansatte havde været udsat for chikane.<sup>7)</sup>

I august 1983 blev en kvinde ansat i sekretariatet for partiet »De Grønne« i Vesttyskland udsat for et sexuel overgreb fra en af parlamentarikernes side. – Sagen kom på forsiderne i dagspressen og gav anledning til en omfattende diskussion. En række af partiets kvinder udførte i forbindelse hermed en mindre Gallup-undersøgelse af fænomenets omfang, hvoraf det fremgik, at 25 pct. af de adspurgte kvinder havde været udsat for forskellige former for sexuel chikane.<sup>8)</sup>

Af en EF-undersøgelse om kvinder i lønarbejde fremgår det bl.a., at 5 pct. af de adspurgte kvinder i Danmark havde været udsat for sexuel afpresning – et langt snævrere begreb end sexuel chikane. Endvidere fremgår det generelt, at kvinder, der havde været arbejdsløse eller følte deres job truet, i langt højere grad havde været udsat for sexuel afpresning end kvinder i sikre ansættelser (24 pct. mod 7 pct.).<sup>9)</sup>

## Den sexuelle chikanens funktion – danske eksempler

Lin Farley skriver om den sexuelle chikanens funktion, at

■ »funktionen af sexuel chikane i utraditionelle jobs er at holde kvinder ude; funktionen på det traditionelle kvindearbejdsmarked er at holde kvinder nede«.

Denne første funktion – at holde kvinder ude af utraditionelle kvindefag – illustreres bl.a. af en rapport om »Kvinder i mandefag«. Rapporten indeholder et afsnit om sexuel chikane, og det fremgår bl.a., »at omgangstonen, de kvikke bemærkninger med seksuelle undertoner osv., er et af kvindernes største problemer ved at være på en overvejende mandsdomineret arbejdsplads«.<sup>10)</sup> Rapporten konkluderer i dette afsnit, at

■ »For en stor del af kvinderne i de undersøgte faglærte mandefag, er det meget belastende at arbejde i et miljø, hvor de ofte ikke samarbejder med andre kvinder, altså er alene kvinde. Omgangstonen er ofte ikke på kvindernes præmisser, og de bliver ofte seksuelt chikaneret. De skal have »overskud« for at gå på arbejde, og de skal hele tiden være i 'forsvarsposition', hvilket kan være meget belastende i længden.«<sup>11)</sup>

En af de første sager om overtrædelse af ligebehandlingsloven illustrerer også dette forhold ganske tydeligt (U 80/328 SH). Rederiet A.P. Møller havde i 1979 afvist at forhyre en kvindelig matros under henvisning til »at hun efter vort skøn ikke kunne varetage arbejdet som matros under de forhold, der er gældende for dette skibs fartområde«. – Skibet skulle ifølge fartplanen sejle på Det fjerne Østen. Den kaptajn, der var chef for rederiets personaleafdeling afgav under sagen forklaring, hvoraf det fremgik, at man fandt det sikkerhedsmæssigt uforvarligt at ansætte kvindelige matroser til rederiets linieskibe, herunder det under sagen omhandlede skib,

■ »da arbejdets form og opgaver indebærer en særlig risiko for kvinder. Der tænkes her navnlig på vagtarbejde om natten, hvor matrosen oftest er alene, og på overvågning i lasten af lokale havnearbejdere«.

En anden kaptajn forklarede under sagen, at de sikkerhedsmæssige problemer forbundet med at have kvindelige matroser forhyret på langfarter til Østen bestod i den

■ »fra vestlig tankegang – noget afvigende indstilling hos de lokale havnearbejdere. Der har således været problemer med en kvindelig aspirant, som i Det fjerne Østen blev sendt ned i lasten for at inspicere havnearbejdernes arbejde, men måtte opgive dette, da hun blev befølt af havnearbejderne«

...

Retten statuerede, at rederiet burde have søgt dispensation fra ligebehandlingsloven, og da dette ikke var sket, ansås den kvindelige matros' rettigheder at være blevet krænket.

At sexuel chikane også holder kvinde nede i de traditionelle kvindefag, illustreres måske tydeligst af den offentlige usynlighed, der hidtil har været om fænomenet.

En enkelt trykt højesteretsafgørelse fra Danmark illustrerer lidt om forholdene i et typisk kvindefag (U 81/252 H). Dommen og den følgende sag er omtalt i en synopsis om »Sexuel chikane« af Dorrit Wivel og Henrik Täckholm udarbejdet til kursusfaget kvinderet ved Københavns Universitet.<sup>12)</sup>

Sagen drejede sig om, hvorvidt det havde været berettiget at bortvise en af-

delingschef i et vikarbureau, Western Service A/S pga. »påstået alkoholmisbrug og usømmelig adfærd over for det kvindelige personale«. Højesteret fandt ikke bortvisningen berettiget, men fandt i lighed med landsretten, at det havde været berettiget at opsiges sagsøgeren »på grund af de samarbejdsvanskeligheder, der efterhånden opstod mellem sagsøgeren og de øvrige ansatte på sagsøgtes afdeling i Købmagergade«.

Det fremgik af forklaringerne under sagen, at der på kontoret i Købmagergade i almindelighed var ansat en uddannet dame og en elev. Fra december 1977 til april 1979, hvor afdelingschefen F. blev afskediget, havde der været ansat 4 forskellige damer i perioder fra 2-6 måneder. En elev var blevet væk efter 1½ måneds tid. Der blev under sagen bl.a. afgivet forklaring af afdelingschefens kvindelige overordnede, der var ansvarlig for firmaets øvrige vikarbureauer i København, af en af de tidligere ansatte, og af den på opsigelsestidspunktet ansatte kvinde. Den første af de 4 kvinder, K.M., havde ifølge afdelingschef F. søgt sin afsked pga. en depression. Af den kvindelige overordnedes forklaring fremgik, at hun i maj 1978 var blevet ringet op af K.M.,

■ »der på det tidspunkt var sygemeldt. Hun sagde, at hun ikke ville tilbage til firmaet. Hun sagde, at F. var begyndt at drikke i arbejdstiden, at han sagde sjofle ting og ville tage om hende og kysse hende«.

Den anden ansatte havde ifølge chefen søgt andet arbejde efter 6 måneder, fordi hun ville have højere løn. Hun havde oplyst sin efterfølger, Y.A. om, at »F. var tilbøjelig til at drikke og talte om seksuelle ting«. – Y.A. blev selv sagt op efter 2 måneder. Hun forklarede, at der umiddelbart efter ansættelsen havde været afholdt et salgsmøde, hvor hun skulle orienteres om salgsarbejdet:

■ »Mødet begyndte efter arbejdstid med, at man spiste middag på restauranten på Kultorvet, og man gik så tilbage til kontoret. Mødet varede til kl. 22, men der blev ikke talt meget salgsteknik. F. slukkede lyset og tændte to stearinlys og tog om hende og ville kysse hende. Hun afviste ham. På et tidspunkt ringede fru F. for at høre, hvor hendes mand blev af. Hendes egen mand ringede også, efter at han var blevet ringet op af fru F. Vidnet forlangte at få taxa og kørte hjem«.

Sagen giver både en illustration af forskellige former for sexuel chikane og viser en række af de konsekvenser, chikanen kan få – sygemelding, opsigelse og afskedigelse.

Det samme er tilfældet i en sag, der for øjeblikket verserer ved Roskilde Byret.<sup>13)</sup> Sagen drejer sig om en afskedigelse af 3 HK-kvinder fra et supermarked. De 3 kvinder havde været ansat i hhv. 6½ og ca. 1½ år, og arbejdsforholdene på arbejdspladsen havde i hele ansættelsestiden været uacceptable, idet kvin-

derne ved utallige lejligheder var blevet groft chikaneret bl.a. seksuelt af arbejdsgiveren. På et tidspunkt havde kvinderne henvendt sig til HK, der tidligere havde forhandlet lignende sager med BKA (Butiks- og Kontorvirksomhedernes Arbejdsgiverforening). – I september 1984 offentliggjorde HK i Roskilde i forbundets blad en artikel om forholdene på den pågældende arbejdsplads, hvoraf det bl.a. fremgik, at arbejdsgiveren ofte gramsede på de ansatte, og på et tidspunkt havde tilbudt en af de afskedigede, der havde købt nogle varer i supermarkedet, at hun kunne »ligge regningen af«.

I forbindelse med et nyt møde mellem BKA og HK om sagen i november 1984 ophævede arbejdsgiveren ansættelsesforholdet for de 3 ekspeditricer, idet det blev gjort gældende, at omtalen i HK-bladet havde været illoyal. De 3 kvinders advokat har under sagen nedlagt påstand om betaling af løn i opsigelsesperioden og godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og har bl.a. gjort gældende, at ophævelsen af ansættelsesforholdene er uberettiget og usaglig, og at sagsøgerne ikke har handlet illoyalt.

## Reaktioner på og konsekvenser af sexuel chikane

En række af de reaktioner og forholdsregler kvinder tager over for seksuelle chikanerier vil også få retlige konsekvenser. Både udenlandske undersøgelser, avisomtaler i danske aviser og oplysninger fra fagforeninger viser, at sygdom og fravær fra arbejdet er en almindelig reaktion på sexuel chikane. Disse reaktioner får dels økonomiske konsekvenser for den enkelte kvinde i form af tab af indtægt, fordi kvinden ifølge lovgivningen for det første ofte skal betale sin første sygedag selv, jfr. Lov om begrænsning af løn under sygdom nr. 572 af 27/10 1982, og for det andet fordi hun får et økonomisk tab ved at gå på sygedagpenge i stedet for løn, idet sygedagpenge er maksimerede både i forhold til indtægten og til et fastsat beregningsgrundlag, jfr. lovbk. nr. 81 af 5/3 1984 om dagpenge ved sygdom eller fødsel, §§ 9 og 10.

Derudover betyder et sygdomsfravær fra arbejdet større risiko for afskedigelse. Funktionærlovens (FUL) § 5 stk. 2 fastslår, at det ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold kan bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage. – En række overenskomster indeholder henvisninger til denne regel eller til funktionærlovens regler generelt.

**Opsigelse:** Hvis situationen for kvinden bliver så uudholdelig, at hun selv vælger at sige op, vil hun også lide et økonomisk tab, medmindre hun umiddelbart efter kan tiltræde et arbejde til samme løn og på i øvrigt samme vilkår.

Hvis dette ikke er tilfældet vil hun få en indtægtsnedgang. Hvis hun er arbejdsløshedsforsikret, består tabet i differencen mellem hendes lønindkomst og det beløb, hun kan få i arbejdsløshedsdagpenge. Arbejdsløshedsdagpengene er ligesom sygedagpengene maksimerede både i forhold til indtægt og det fastsatte beregningsgrundlag. Da kvinder er lavere lønnede end mænd, støder de sjældnere imod begge lofter, jfr. kap. 9 i lov nr. 114 af 24/3 1970 med senere ændringer. Reglerne om arbejdsløshedsdagpenge har som udgangspunkt, at den der selv opsiget et arbejde helt mister retten til dagpenge i 5 uger, hvis arbejdsophøret er uberettiget. Hvis arbejdsophøret er berettiget, bevares dagpengeretten, men det forudsætter, at der foreligger en fyldestgørende grund for ophøret (Bkg. 719 af 22/12 1982 om arbejdsvægring). Mig bekendt har der ikke været behandlet klagesager ved Ankenævnet for Arbejdsløshedsforsikringen over idømmelse af karantæne i forbindelse med opsigelse på grund af sexuel chikane.<sup>14)</sup>

En HK-afdeling har mundtligt oplyst, at man har haft en sag, hvor der *ikke* blev idømt karantæne efter egen opsigelse. Det skete imidlertid i en sag, hvor fagforeningen selv havde intervereret på grund af forholdene i forbindelse med opslag af en anden stilling i samme firma, hvor den arbejdssøgende under ansættelsessamtalen fik oplyst, at man forventede seksuelle ydelser af hende over for den mandlige indehaver af firmaet og overfor dennes sønner og kunderne.

Efter min opfattelse må egen opsigelse pga. sexuel chikane betragtes som sket med fyldestgørende grund og derfor berettiget til dagpenge straks. – Det forudsættes dog, at det kan bevises, at opsigelsen er sket på grund af sexuel chikane.

Af arbejdsvægringsbekendtgørelsen fremgår det, at der foreligger fyldestgørende grund til et arbejdsophør:

■ »Når arbejdsophøret efter almindelige arbejdsretlige principper ikke skyldes medlemmets forhold, eller hvor risikoen for ophøret i øvrigt ikke alene findes at skulle bæres af medlemmet.

Stk. 2. Ved bedømmelsen af, hvorvidt almindelige arbejdsretlige forhold som nævnt i stk. 1, pkt. d, giver medlemmet ret til uden dagpengemæssige konsekvenser at forlade sit arbejde, indgår *blandt andet* om medlemmet – *eventuelt* gennem den faglige organisation – ved henvendelse til arbejdsgiveren har forsøgt at opnå en løsning på de opståede problemer«. (Bkg. 719 af 22/12 1982 § 6) [min udhævning].

Sandsynligheden af, at der har foreligget sexuel chikane, kan altså f.eks. ske ved henvendelser til fagforeningen. I de tidligere omtalte engelske og amerikanske undersøgelser anbefales det endvidere, at den chikanerede kvinde registrerer de forhold, hun har været udsat for, og taler med andre kolleger om dem, for også på denne måde at kunne dokumentere overgrebene. En eller anden form for

dokumentation vil utvivlsomt blive anset for væsentlig, selv om det ikke udtømmende angives i bekendtgørelsen, hvad der vil blive krævet.

**Afskedigelse:** Også hvis der sker afskedigelse af en kvinde, der har været udsat for seksuelle overgreb og som har reageret ved afvisning eller på anden måde, indtræder der indtægtstab pga. reglerne om maksimering af dagpenge. Desuden medfører en afskedigelse 5 ugers karantæne, hvis den er sket af en grund »der kan tilregnes medlemmet«.

Ikke-accept af sexuel chikane kan efter min opfattelse ikke betegnes som en tilregnelig årsag til afskedigelse, og den vil således ikke kunne få dagpengekonsekvenser. Også her vil der kunne være behov for dokumentation igennem egen registrering og kontakt med fagforeningen.

**Ikke ansættelse:** En kvinde, der får anvist et arbejde, som hun nægter at tage, fordi der er forbundet betingelser af sexuel karakter med opnåelsen eller udførelsen af arbejdet, må også være berettiget til at vægre sig ved at påtage sig et sådant arbejde, uden at det får konsekvenser for udbetalingen af dagpenge. Arbejdsvægringsbekendtgørelsen fastslår i § 3, at

■ »arbejdsvægring kan få betydning for dagpengeretten, når det anviste arbejde har været passende. Ved bedømmelsen af om arbejdet har været passende, skal der tages hensyn til medlemmets hidtidige beskæftigelse, uddannelse og kvalifikationer i øvrigt, samt hvorvidt løn- og arbejdsvilkårene er i overensstemmelse med gældende overenskomster for dette eller tilsvarende arbejde«.

Arbejdsvilkår, der indbefatter seksuelle ydelser eller opfyldelse af betingelser af sexuel karakter, er næppe i overensstemmelse med nogle eksisterende overenskomster, hvorfor arbejdsvægringen må være berettiget alene fordi arbejdet ikke er passende. Også her er det nødvendigt, at kvinden dokumenterer begrundelsen for ikke-ansættelsen, f.eks. på samme måde som før omtalt. Hvis arbejdsvægringen ikke anses for at være berettiget, bortfalder dagpengeretten i 2 uger (Bkg. 719, § 8).

## Retlige reaktionsmuligheder

Teoretisk yder *straffelovens* bestemmelser en vis beskyttelse imod sexuel chikane. §§ 216 og 217 om opnåelse af samleje ved anden ulovlig tvang omfatter også forhold begået på arbejdspladsen, men bestemmelserne har tilsyneladende ikke været brugt i tilfælde, hvor der har været tale om seksuelle overgreb på arbejdspladsen. Heller ikke § 220, der hjemler straf for den »som ved groft misbrug af en kvindes tjenstlige eller økonomiske afhængighed skaffer sig samleje

uden for ægteskab med hende« har været brugt i praksis, men yder faktisk en retlig beskyttelse. Strfl. § 232 yder også beskyttelse imod blufærdighedskrænkende handlinger, der foregår på en arbejdsplads.<sup>15)</sup>

Den manglende anvendelse af disse bestemmelser hænger utvivlsomt sammen med, at det opfattet som meget vanskeligt og belastende at gennemføre sager om voldtægt og ulovlig tvang (§§ 216 og 217) bl.a. pga. bevisproblemet, og denne opfattelse smitter muligvis af på vurderingen af mulighederne for at anvende de andre bestemmelser også. Hvis kvinden forbliver i ansættelsesforholdet, fortsætter der under alle omstændigheder et vist økonomisk afhængighedsforhold – afhængigheden af lønnen – ligesom dominans- og underordningsforholdet mellem den chikanerende mand og den udsatte kvinde fortsætter, hvis der ikke på anden måde gribes ind. Dette vanskeliggør naturligvis anmeldelser, der kan føre til påtale. Straffelovens beskyttelse bliver derfor nok mere formel end reel. Hverken ære eller blufærdighed lader til at være beskyttelsesværdige interesser længere – og måske især ikke når det gælder arbejdere og kvinder.

Det forekommer nærliggende at betragte sexuel chikane på arbejdspladsen som en *arbejds miljøbelastning*. Udfyldningen af arbejdsmiljølovens programerklæring om, at det tilstræbes at »skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø«, viser imidlertid, at der herved først og fremmest tænkes på indretningen af arbejdspladsen, således at ulykker undgås, samt på regulering af arbejdet med skadelige stoffer og regler om tekniske hjælpemidler. Arbejdsmiljøloven er først og fremmest indrettet på at beskytte mod de påvirkninger, der forårsages direkte af arbejdsprocessen. Umiddelbart vil det derfor være vanskeligt at anvende arbejdsmiljøloven som beskyttelse mod sexuel chikane, og de kontrolinstanser loven har institueret er i deres nuværende udformning næppe egnede til at føre tilsyn med denne type arbejdsvilkår. De burde derfor ændres med henblik på varetagelse af et bredere spektrum af arbejdsmiljøproblemer.

Bkg. nr. 323 af 7/7 1983 om arbejdets udførelse indeholder i § 7 en bestemmelse om det psykiske arbejdsmiljø:

- »Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed«.

I forbindelse med den stigende opmærksomhed omkring det psykiske arbejdsmiljø bør især de kvindedominerede fagforeninger være opmærksomme på, at sexuel chikane er en psykisk arbejdsmiljøfaktor, der må tages forholdsregler imod. – Desværre er sexuel chikane overhovedet ikke omtalt i den pjece om psykisk arbejdsmiljø, som HK har udgivet i 1985. (Ha' det godt – en HK-pjece om psykisk arbejdsmiljø, Kbh. 1985).

Problemet kunne måske belyses gennem undersøgelser af årsager til sygdomsfravær eller andet fravær fra arbejdspladsen.

Både den kvinde, der ikke ansættes, fordi hun afviser arbejds- eller ansættelsesvilkår der indebærer sexuel chikane, – den kvinde der chikaneres, men forbliver på sin arbejdsplads, – den kvinde, der vælger eller føler sig tvunget til selv at opsiges sin stilling, – og den kvinde, der afskediges på grund af sexuel chikane, vil i princippet kunne anlægge sag om *overtrædelse af ligebehandlingslovens bestemmelser* (LBL nr. 161 af 12/4 1978 med ændringslov nr. 117 af 28/3 1984).

**Arbejdsvilkår:** Ifølge LBL § 2 skal enhver arbejdsgiver behandle mænd og kvinder lige for så vidt angår ansættelse, forflyttelse og forfremmelser. Den samme ligebehandlingspligt gælder ifølge § 3 for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling og ifølge § 4 for så vidt angår arbejdsvilkår – også ved afskedigelse.

For at der skal kunne afsiges dom om godtgørelse pga. overtrædelse af disse bestemmelser, skal der foreligge en uligebehandling af mænd og kvinder i henseende til nogle af de omtalte forhold. – Ved uligebehandling af mænd og kvinder forstår loven, at der finder forskelsbehandling sted pga. køn – og dette gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling.

Anvendelsen af loven forudsætter at sexuel chikane må karakteriseres som direkte eller indirekte forskelsbehandling af mænd og kvinder.

Selv om det især på baggrund af den udenlandske litteratur om emnet forekommer indlysende, at der er tale om et kønsdiskriminerende arbejdsvilkår, er dette spørgsmål et af dem, der i de konkrete sager især har været drøftet i amerikansk retspraksis.

Desuden forudsætter anvendelse af loven, at det bevises, at der foreligger sexuel chikane. I det foregående afsnit er der omtalt forskellige former for dokumentation af, at der foreligger sexuel chikane – personlig registrering af de overgreb, der er forekommet, f.eks. i kalender eller dagbog med angivelse af overgrebets art, omstændighederne under hvilket det fandt sted, samt tid og sted, – information af kolleger og diskussion med disse, henvendelse til overordnede og henvendelse til fagforeningen.

Disse aktiviteter er under alle omstændigheder meget vigtige – måske de allervigtigste – uanset om de fører til, at der rejses sag. De vil i sig selv kunne bidrage til en synliggørelse og aftabusering af sexuel chikane. – Men det, at der tages forholdsregler af den nævnte karakter, er formentlig også en forudsætning for, at den seksuelle chikane vil kunne synliggøres og dermed, at den kan blive karakteriseret som forskelsbehandling af mænd og kvinder.

Et af de forhold, der utvivlsomt ville støtte en bevisførelse på dette punkt stærkt, ville være danske eller nordiske undersøgelser af den seksuelle chikanens omfang og karakter – i første omgang måske gennemført af særlig udsatte fag-

foreninger eller afdelinger, men helst af LO eller i nordisk fagbevægelses regie.

En måde at begrænse den seksuelle chikane på i utraditionelle kvindeårg kunne i øvrigt være at udnytte ligebehandlingslovens hjemmel i § 11 stk. 2 til positiv særbehandling. Forskellige former for kønskvotering kunne være med til at forhindre, at kvinder kom til at stå helt eller næsten isolerede på en mandearbejdsplads.

Sager om overtrædelse af ligebehandlingsloven vil formentlig kunne få en mere offensiv og politiserende karakter end sager om godtgørelseskrav efter funktionærlovens § 2 b, der forudsætter at der er sket en »almindelig« usaglig afskedigelse. Det samme kan til dels siges at gælde sager efter Hovedaftalens § 4 stk. 3.

Denne bestemmelse er dog mere videregående end både ligebehandlingslovens og funktionærlovens regler ved, at den hjemler adgang for Afskedigelsesnævnet til *underkendelse* af en urimelig afskedigelse, »medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet«. I sådanne tilfælde idømmes der kun godtgørelse. Siden ændringen af Hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har nævnet ganske vist kun afsagt én kendelse, der statuerer genansættelse, da det som regel har anset samarbejdet for at være ødelagt. I sagen om Western Service, der er omtalt tidligere i denne artikel, var det imidlertid den chikanerende chef, der blev afskediget pga. samarbejdsvanskeligheder. Der er formentlig ikke grundlag for at antage, at det forhold at en arbejdsgiver eller overordnet, der har foretaget en usaglig afskedigelse begrundet i den ansattes reaktioner på sexuel chikane, kan have en berettiget forventning om at kunne fortsætte en sådan seksuelt diskriminerende behandling. – Og det forhold, at denne adfærd ikke vil kunne fortsættes, vil vel næppe kunne betragtes som sagligt begrundede samarbejdsvanskeligheder, hvis den afskedigede kvinde ellers skulle ønske genansættelse. – Også arbejdsgiveren antages i den arbejdsretlige teori at have en samarbejdspligt.

## Konklusion

Efter min opfattelse indeholder det danske retssystem i sin nuværende udformning foreløbig et tilstrækkeligt grundlag for, at der *retligt* kan reageres på forekomsten af sexuel chikane som et *arbejdsvilkår*. – Sexuel chikane forekommer naturligvis også i andre sammenhænge – f.eks. i uddannelsessituationer – som ikke er behandlet her. Jeg mener ikke, at det først og fremmest drejer sig om at komme til at føre individualiserede retssager, der ofte vil være forbundet med store personlige omkostninger og belastninger for de involverede. Retssager er næppe i sig selv løsningen på daglige seksuelle småchikanerier på arbejdsplad-

sen. – I alle situationer drejer det sig for mig at se først og fremmest om en *synliggørelse* og *afindividualisering* af fænomenet, hvis udnyttelsen af sexualiteten i magtrelationerne mellem kønnene skal bekæmpes og forhindres. – 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. Arbejdsgivernes, arbejdsledernes og mandlige kollegers seksuelle chikane over for kvinderne på arbejdsmarkedet er *ikke* kun kvindernes problem. Det må påhvile *alle* parter at gennemføre generelle undersøgelser, sikre dokumentation og hindre overgreb. – Men fagforeningerne – og i praksis nok især kvindegrupper i fagforeningerne – har et særligt ansvar og en særlig opgave at tage op her.

## NOTER

- 1) Tage Søndergård: Kvinders arbejdsmiljø. Kbh. 1978, s. 326.
- 2) Catherine MacKinnon: Sexual Harassment of Working Women. Yale University Press 1979, s. 1.
- 3) Sibylle Plogstedt og Kathleen Bode: Übergriffe. Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben. Eine Dokumentation der Grünen Frauen im Bundestag. Hamburg 1984, s. 13.
- 4) Nathalie Hadjifotiou: Women and Harassment at Work. London 1983, s. 8.
- 5) Nathalie Hadjifotiou: Op. cit. s. 8.
- 6) LO-Bladet har i en artikel i nr. 16/85 »Sexuel chikane rammer alle slags kvinder« taget emnet op.
- 7) Nathalie Hadjifotiou: Op. cit. s. 10.
- 8) Sibylle Plogstedt m.fl.: Op. cit. s. 88.
- 9) Commission of the European Communities: European Women in Paid Employment. 1984. Document, s. 60-62.
- 10) Kirsten Thue Skinhøj m.fl.: Kvinder i mandefag. En undersøgelse af udviklingsmuligheder og belastninger for kvindelige lærlinge og svende i de faglærte mandefag indenfor Jern & Metal og Bygge & Anlæg. Kbh. 1984, s. 304.
- 11) Kirsten Thue Skinhøj: Op. cit. s. 316.
- 12) Dorrit Wivel og Henrik Täckholm: Utrykt synopsis om »Sexuel chikane«, Kbh. juni 1985.  
Denne synopsis behandler en række retlige aspekter af sexuel chikane, som denne artikel er inspireret af og til dels bygger på.
- 13) Stævning og bilag i den pågældende sag er vedlagt som bilag til Dorrit Wivels og Henrik Täckholms synopsis. Sagen er domsforhandlet i januar 1986, men der er på nuværende tidspunkt (marts 1986) ikke afsagt dom.
- 14) Problemet er imidlertid, at ingen offentlige instanser arbejder med begrebet sexuel chikane og derfor heller ikke registrerer sager herefter – det gælder også Ligestillingsrådet, for hvem det ellers måtte være mest nærliggende.
- 15) Straffelovens bestemmelser er gennemgået hos Dorrit Wivel og Henrik Täckholm, op. cit.