

## II

*(Retsakter hvis offentliggørelse ikke er obligatorisk)*

## KOMMISSIONEN

## KOMMISSIONENS HENSTILLING

af 27. november 1991

om beskyttelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen

(92/131/EØF)

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE  
FÆLLESSKABER —

som henviser til Traktaten om Oprettelse af Det Europæiske Økonomiske Fællesskab, særlig artikel 155, andet led, og

som tager følgende i betragtning:

Uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, herunder foresattes og kollegers adfærd, er uacceptabel og kan i visse tilfælde være i strid med princippet om ligebehandling, jf. artikel 3, 4 og 5 i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af kvinder og mænd for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår<sup>(1)</sup>, et synspunkt, der støttes af retspraksis i nogle medlemsstater;

i overensstemmelse med Rådets henstilling af 13. december 1984 om fremme af positive foranstaltninger til fordel for kvinder<sup>(2)</sup> har mange medlemsstater indført en række positive foranstaltninger, som bl.a. vedrører respekt for kvinders værdighed på arbejdspladsen;

i beslutning af 11. juni 1986 om vold mod kvinder<sup>(3)</sup> opfordrede Europa-Parlamentet de nationale myndigheder, ligestillingsråd og fagforeninger til at gennemføre fælles oplysningskampagner for at skabe reel bevidsthed

om de individuelle rettigheder, som alle medlemmer af arbejdsstyrken har;

Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Kvinder og Mænd har i sin udtalelse af 20. juni 1988 enstemmigt anbefalet, at der fremsættes en henstilling med en adfærdskodeks om seksuel chikane på arbejdspladsen, der omfatter seksuel chikane over for begge køn;

Kommissionen forpligtede sig i handlingsprogrammet om gennemførelse af Fællesskabspagten om Arbejdstagernes Grundlæggende Arbejdsmarkedsmæssige og Sociale Rettigheder til at behandle beskyttelse af arbejdstagerne og deres værdighed på arbejdspladsen, idet der tages hensyn til rapporter og henstillinger udarbejdet omkring forskellige aspekter af gennemførelsen af fællesskabslovgivningen<sup>(4)</sup>;

Rådet bekræftede i sin resolution af 29. maj 1990 om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen<sup>(5)</sup>, at adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, herunder foresattes og kollegers adfærd, er en utålelig krænkelse af medarbejderes eller elevs værdighed, og opfordrer medlemsstaterne samt institutioner og organer i Det Europæiske Fællesskab til at gennemføre positive foranstaltninger med henblik på at skabe et arbejdsklima, hvor kvinder og mænd respekterer hinandens menneskelige integritet;

<sup>(1)</sup> EFT nr. L 39 af 14. 2. 1976, s. 40.

<sup>(2)</sup> EFT nr. L 331 af 19. 12. 1984, s. 34.

<sup>(3)</sup> EFT nr. C 176 af 14. 7. 1986, s. 79.

<sup>(4)</sup> KOM(89) 568 endelig udg., 29. november 1989. F.eks. »The Dignity of Women at Work: Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities«, oktober 1987, Michael Rubenstein (ISBN 92-825-8764-9).

<sup>(5)</sup> EFT nr. C 157 af 27. 6. 1990, s. 3.

Kommissionen besluttede i det tredje handlingsprogram om lige muligheder for kvinder og mænd (1991-1995) og i henhold til punkt 3, stk. 2, i Rådets resolution af 29. maj 1990 at udarbejde en adfærdskodeks om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen <sup>(1)</sup>, som skal give en vejledning baseret på erfaringer og de bedste fremgangsmåder i medlemsstaterne med hensyn til at indlede og gennemføre positive foranstaltninger, som kan skabe et arbejdsklima, hvor kvinder og mænd respekterer hinandens menneskelige integritet;

Europa-Parlamentet vedtog den 22. oktober 1991 en beslutning om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen <sup>(2)</sup>;

Det Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog 30. oktober 1991 en udtalelse om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen <sup>(3)</sup> —

FREMSÆTTER FØLGENDE HENSTILLING:

#### Artikel 1

Det henstilles, at medlemsstaterne træffer foranstaltninger med henblik på at fremme bevidstheden om, at adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, herunder foresattes og kollegers adfærd, er uacceptabel, hvis:

- a) en sådan adfærd er uønsket, urimelig og stødende for den pågældende
- b) en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd fra arbejdsgiveres eller medarbejderes side (herunder foresatte eller kolleger) bruges udtrykkeligt eller underforstået som grundlag for en beslutning, som påvirker den pågældende persons adgang til erhvervsuddannelse, adgang til beskæftigelse, fortsatte ansættelse, avancement, løn eller andre arbejdsvilkår

og/eller

- c) en sådan adfærd skaber et skræmmende, fjendtligt eller ydmygende arbejdsklima for den pågældende

og at en sådan adfærd i visse tilfælde kan være i strid med princippet om ligebehandling, jf. artikel 3, 4 og 5 i direktiv 76/207/EØF.

#### Artikel 2

Det henstilles, at medlemsstaterne tager skridt til at gennemføre Kommissionens adfærdskodeks om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, der er knyttet til nærværende henstilling, i den offentlige sektor. Medlemsstaternes indsats for således at iværksætte og gennemføre positive foranstaltninger med henblik på at skabe et arbejdsklima, hvor kvinder og mænd respekterer hinandens menneskelige integritet, bør tjene som eksempel for den private sektor.

#### Artikel 3

Det henstilles, at medlemsstaterne opfordrer arbejdsgiverne og arbejdstagernes repræsentanter til at træffe foranstaltninger med henblik på at gennemføre Kommissionens adfærdskodeks om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen.

#### Artikel 4

Medlemsstaterne underretter senest tre år efter datoen for denne henstilling Kommissionen om de foranstaltninger, der er truffet for at gennemføre henstillingen, således at Kommissionen kan udarbejde en rapport om disse foranstaltninger. Kommissionen sørger inden for denne periode for den størst mulige udbredelse af adfærdskodeksen. Rapporten undersøger graden af kendskab til kodeksen, opfattelsen med hensyn til dens effektivitet samt dens anvendelsesgrad, også i forbindelse med overenskomstforhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter.

#### Artikel 5

Denne henstilling er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 27. november 1991.

På Kommissionens vegne  
Vasso PAPANDREOU  
Medlem af Kommissionen

<sup>(1)</sup> KOM(90) 449 endelig udg., 6. november 1990.

<sup>(2)</sup> EFT nr. C 305 af 25. 11. 1991.

<sup>(3)</sup> EFT nr. C 14 af 20. 1. 1992.

## BILAG

## BESKYTTELSE AF KVINDERS OG MÆNDS VÆRDIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

## En adfærdskodeks vedrørende foranstaltninger til bekæmpelse af seksuel chikane

## 1. INDLEDNING

Den foreliggende adfærdskodeks er udarbejdet i overensstemmelse med Ministerrådets resolution om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen <sup>(1)</sup> og skal ledsage Kommissionens henstilling om dette spørgsmål.

Formålet er at yde praktisk vejledning til arbejdsgivere, fagforeninger og ansatte i forbindelse med beskyttelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen. Kodeksen skal kunne anvendes både i den offentlige og den private sektor, og arbejdsgiverne opfordres til at følge de heri indeholdte henstillinger afhængigt af virksomhedens størrelse og struktur. Det vil nok være nødvendigt for små og mellemstore virksomheder at tilpasse visse af de praktiske foranstaltninger til deres specifikke behov.

Det er formålet at sikre, at der ikke finder seksuel chikane sted, og hvis der gør at sørge for, at der findes umiddelbart anvendelige procedurer til løsning af dette problem, samt at problemet ikke opstår igen. Kodeksen skal motivere til udarbejdelse og gennemførelse af politiske og praktiske foranstaltninger, som kan skabe et arbejdsklima, hvor der ikke forekommer seksuel chikane, og hvor kvinder og mænd respekterer hinanden.

I den forskningsrapport, der er udarbejdet på opfordring af Kommissionen, gøres der opmærksom på, at seksuel chikane er et alvorligt problem for mange kvinder på arbejdsmarkedet i EF <sup>(2)</sup>, og undersøgelser i medlemsstaterne har vist, at seksuel chikane på arbejdspladsen absolut ikke er et isoleret fænomen. Tværtimod er det klart påvist, at seksuel chikane for millioner af kvinder i EF er en ubehagelig og uundgåelig del af deres arbejdsliv. Også mænd udsættes for seksuel chikane og bør naturligvis have de samme rettigheder som kvinder til beskyttelse af deres værdighed.

Visse specifikke grupper er særligt udsat for seksuel chikane. Der er i flere medlemsstater foretaget undersøgelser, som dokumenterer, at der er en umiddelbar sammenhæng mellem risikoen for at blive udsat for seksuel chikane og den krænkede persons sårbarhed, og de tyder på, at fraskilte og separerede kvinder, unge kvinder og kvinder, der er nye på arbejdsmarkedet, kvinder med usikre ansættelsesforhold, kvinder i utraditionelle job, kvinder med en eller anden form for handicap, lesbiske kvinder samt kvinder, der tilhører etniske minoriteter, i særlig grad er udsatte. Bøsser og unge mænd er også udsat for seksuel chikane. Det kan ikke bestrides, at seksuel chikane virker ydmygende på den, det går ud over, og det er umuligt at betragte denne form for chikane som noget, der hører til på en arbejdsplads.

Seksuel chikane forpuster arbejdsmiljøet og kan have en ødelæggende virkning på helbred, tillid, moral og effektivitet hos dem, der udsættes herfor. Angst og stress som følge af seksuel chikane fører normalt til, at de pågældende lægger sig syge, er mindre effektive på arbejdspladsen eller siger deres job op og forsøger at finde andet arbejde. De ansatte lider ofte direkte under virkningerne af selve chikanen, og på kort og lang sigt skader det deres karrieremuligheder, hvis de er tvunget til at skifte job. Seksuel chikane kan også have en skadelig virkning på de ansatte, der ikke selv udsættes for en uønsket adfærd, men som er vidner hertil eller har kendskab til det.

Men også arbejdsgiverne lider under virkningerne af seksuel chikane. Det har direkte indflydelse på rentabiliteten i den virksomhed, hvor de ansatte udebliver på grund af sygdom eller siger deres stillinger op som følge af seksuel chikane, og på virksomhedens økonomiske effektivitet i de situationer, hvor de ansattes produktivitet nedsættes, fordi de må arbejde i et arbejdsmiljø, hvor den enkeltes værdighed ikke respekteres.

Generelt set er seksuel chikane en hindring for kvinders egentlige integration på arbejdsmarkedet, og Kommissionen har forpligtet sig til at fremme omfattende foranstaltninger for at forbedre kvindernes integration <sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> EFT nr. C 157 af 27. 6. 1990, s. 3, punkt 3, nr. 2.

<sup>(2)</sup> »The Dignity of Women at Work: Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities«, oktober 1987, Michael Rubenstein, ISBN 92-825-8764-9.

<sup>(3)</sup> Tredje handlingsprogram vedrørende lige muligheder for kvinder og mænd (1991-1995) (KOM(90) 449, 6. november 1990).

## 2. DEFINITION

Seksuel chikane er »uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen«<sup>(1)</sup>. Der kan være tale om uvelkommen fysisk, verbal eller ikke-verbal adfærd.

Forskellige former for adfærd kan således anses for at være seksuel chikane. Det er uacceptabelt, hvis en sådan adfærd er uønsket, ubegrundet og krænkende for den, der udsættes herfor, hvis en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd fra arbejdsgiveren eller arbejdstageren (herunder overordnede eller kolleger) side udtrykkeligt eller stiltiende danner grundlag for en beslutning, der angår denne persons muligheder for erhvervsuddannelse, beskæftigelse, fortsat beskæftigelse, forfremmelse, lønforbedring eller andre former for beskæftigelsesmæssige afgørelser, og/eller hvis en sådan adfærd skaber et skræmmende, fjendtligt eller ydmygende arbejdsmiljø for den pågældende<sup>(1)</sup>.

Seksuel chikane er først og fremmest karakteriseret ved at være uønsket af den, det går ud over, og grænserne for, hvad der kan accepteres og for, hvad der virker krænkende, er individuelle. Seksuelt betonet opmærksomhed bliver til seksuel chikane, hvis den fortsætter, efter at det er gjort klart, at det af den, der udsættes herfor, betragtes som krænkende, men allerede et enkelt forsøg på tilnærmelse kan anses for at være seksuel chikane, hvis det er af tilstrækkelig grov karakter. Seksuel chikane adskiller sig fra almindelig venlig omgangsform, som er velkommen og gensidig, ved at være en uønsket adfærd.

## 3. LOVGIVNINGEN OG ARBEJDSGIVERNES ANSVAR

Adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, er i modstrid med princippet om ligebehandling i henhold til artikel 3, 4 og 5 i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så

vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse samt arbejdsvilkår<sup>(2)</sup>. Princippet om ligebehandling medfører i henhold til direktivet, at der ikke må finde forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Under visse omstændigheder, afhængigt af national lovgivning, kan seksuel chikane være en strafbar handling eller være i modstrid med andre forpligtelser, arbejdsgiveren har i henhold til loven, såsom forpligtelsen til at sikre arbejdstagerens sundhed og sikkerhed eller forpligtelsen til i henhold til en kontrakt eller andet at være en god arbejdsgiver. Da seksuel chikane er en form for utilladelig opførsel fra arbejdstagerens side, er arbejdsgiveren ansvarlig for at løse problemerne i forbindelse hermed som i forbindelse med andre former for utilladelig opførsel fra arbejdstagerens side. Eftersom seksuel chikane medfører en risiko for sundhed og sikkerhed, er det også her arbejdsgiverens ansvar at tage de nødvendige skridt til forebyggelse. Da seksuel chikane ofte er udtryk for magtmisbrug, er arbejdsgiveren eventuelt ansvarlig for, at den myndighed, der uddelegeres, ikke misbruges.

I adfærdskodeksen betragtes seksuel chikane som et kønsdiskrimineringsproblem. Seksuel chikane er kønsdiskriminering, fordi kønnet er afgørende for, hvem der udsættes for seksuel chikane. Adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, anses allerede i visse medlemsstater for at stride mod lovgivningen om ligestilling, og arbejdsgiveren skal søge at sikre, at arbejdsmiljøet ikke belastes af en sådan form for adfærd<sup>(3)</sup>.

Da seksuel chikane ofte hænger sammen med kvindernes placering i beskæftigelseshierarkiet, vil en strategi til løsning af problemerne i forbindelse med seksuel chikane sandsynligvis være mest effektiv, hvis den indgår i en

<sup>(1)</sup> Rådets resolution om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen (EFT nr. C 157 af 27. 6. 1990, s. 3, punkt 1).

<sup>(2)</sup> EFT nr. L 39 af 14. 2. 1976, s. 40, artikel 2 (bilag II).

<sup>(3)</sup> Rådets resolution (EFT nr. C 157 af 27. 6. 1990, s. 3, punkt 2, nr. 3, litra a).

overordnet strategi til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd og til forbedring af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet. Rådgivning om, hvilke skridt der generelt kan tages for at gennemføre en ligebehandlingsstrategi, kan ses i Kommissionens vejledning i forbindelse med gennemførelsen af positive særforanstaltninger <sup>(1)</sup>.

En klageprocedure vedrørende seksuel chikane er kun et af elementerne i en strategi til løsning af dette problem. Det væsentligste formål bør være at ændre adfærd og holdninger og at søge at forebygge seksuel chikane.

#### 4. KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER

Størstedelen af henstillingerne i kodeksen er til brug for arbejdsgiverne, da arbejdsgiverne klart har ansvaret for at sikre beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen.

Fagforeningerne har også et ansvar for deres medlemmer, og de kan og bør spille en væsentlig rolle i forbindelse med forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen. Det henstilles, at spørgsmålet om at indføre relevante bestemmelser i overenskomsterne behandles i forbindelse med udarbejdelsen af de kollektive overenskomster med det formål at skabe et arbejdsmiljø, der ikke belastes af uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, og hvor den, der klager, eller den person, der ønsker at give eller giver oplysninger i forbindelse med en klage, ikke forfølges.

#### 5. HENSTILLINGER TIL ARBEJDSGIVERNE

De strategier og fremgangsmåder, der efterfølgende anbefales, bør så vidt muligt vedtages efter høring af eller forhandlinger med fagforeningerne eller arbejdstagerrepræsentanterne. Erfaringen viser, at strategier til skabelse af et arbejdsmiljø, hvor de ansattes værdighed ikke krænkes, er mest effektive, hvis der er enighed.

Det bør understreges, at ansatte, der udsættes for seksuel chikane, meget ofte vil være tilbøjelige til at klage. At der ikke klages over seksuel chikane i en bestemt virksomhed, viser derfor ikke nødvendigvis, at der ikke finder seksuel chikane sted. Det kan blot være udtryk for, at de pågældende mener, det ikke nytter at klage, fordi der ikke vil blive gjort noget, eller fordi problemet

vil blive bagatelliseret og klageren latterliggjort, eller endelig fordi de frygter repressalier. Hvis de nedenfor anførte forebyggende og proceduremæssige henstillinger følges, skulle det blive lettere at skabe et arbejdsklima, hvor den slags situationer slet ikke opstår.

#### A. Forbyggelse

##### i) *Interne regler*

Det første, arbejdsgiveren bør gøre for at vise, at problemet tages alvorligt, og at der er vilje til at løse det, er at indføre interne regler, hvoraf det udtrykkeligt fremgår, at alle ansatte har ret til at blive anstændigt behandlet, at seksuel chikane ikke vil blive tilladt eller tolereret, og at den enkelte ansatte har ret til at klage, hvis det alligevel finder sted.

Det henstilles, at det gøres klart i de interne regler, hvad der anses for ukorrekt opførsel på arbejdspladsen, og at der gøres opmærksom på, at en sådan opførsel under visse omstændigheder er lovstridig. Det bør ligeledes fremgå, at arbejdsgiverne og de enkelte ledere er forpligtet til at gribe aktivt ind og sørge for, at de interne regler overholdes. Det skal endelig gøres klart, at de ansatte er forpligtet til at overholde reglerne samt medvirke til, at deres kolleger behandles med respekt og værdighed.

Det henstilles yderligere, at der i reglerne gøres opmærksom på, hvilken procedure de ansatte, der udsættes for seksuel chikane på arbejdspladsen, skal følge, hvis de ønsker hjælp, og til hvem de skal klage, samt at de indeholder en forpligtelse til at behandle den fremsatte påstand om seksuel chikane seriøst, hurtigt og fortroligt. Endelig skal de sikre, at de ansatte beskyttes mod enhver form for hævn eller sanktioner som følge af deres klage. Det bør ligeledes nævnes, at der vil blive truffet disciplinærforanstaltninger mod de ansatte, der gør sig skyldige i seksuel chikane.

##### ii) *Meddelelse om reglerne*

Så snart sådanne regler er udarbejdet, er det af stor betydning at sikre, at alle ansatte oplyses herom, således at de er opmærksomme på, at de har ret til at klage, og at de ved, hvem de skal klage til, at deres klage vil blive behandlet hurtigt og uvildigt, og hvad følgerne af seksuel chikane kan blive. Der skal ligeledes oplyses om ledel-

<sup>(1)</sup> Positive særforanstaltninger: Lige muligheder for mænd og kvinder på beskæftigelsesområdet — En vejledning (OPOCE 1988).

sens forpligtelse til at komme seksuel chikane til livs og sikre et arbejdsmiljø, hvor en sådan adfærd ikke forekommer.

### iii) *Ansvar*

Samtlige ansatte bør medvirke til at sikre et arbejdsmiljø, hvor de ansattes værdighed respekteres, og ledelsen (herunder de enkelte arbejdsledere) har en særlig forpligtelse til at sikre, at der ikke finder seksuel chikane sted på den arbejdsplads, de er ansvarlige for. Ledelsen bør forklare personalet virksomhedens politik og tage skridt til at fremme denne politik. Ledelsen bør ligeledes vise åbenhed og støtte de ansatte, der klager over seksuel chikane, give fyldig og klar information om, hvilken procedure der skal følges, behandle enhver sag vedrørende seksuel chikane med fortrolighed og sikre, at det pågældende problem ikke opstår igen, eller at den, der klager, ikke forfølges.

### iv) *Uddannelse*

Et vigtigt middel til bekæmpelse af seksuel chikane og til, hvis det finder sted, at løse problemet effektivt er at uddanne ledelsen og de enkelte arbejdsledere. Uddannelsen skal sigte mod at klarlægge, hvilke faktorer der bidrager til at sikre et arbejdsmiljø, hvor seksuel chikane ikke eksisterer, og mod at gøre de pågældende bekendt med deres ansvar i henhold til virksomhedens politik samt med de problemer, de eventuelt vil støde på.

Hertil kommer, at de, der spiller en officiel rolle i forbindelse med de formelle klageprocedurer for seksuel chikane, bør have en specifik uddannelse som ovenfor skitseret.

Det er endvidere god praksis at informere om virksomhedens politik med hensyn til seksuel chikane samt om de eksisterende klageprocedurer ved tiltrædelsen og i forbindelse med uddannelsesprogrammerne.

## B. *Procedurer*

Det er yderst vigtigt at udarbejde klare og præcise procedurer til behandling af klager over seksuel chikane. Sådanne procedurer skal sikre, at problemerne løses effektivt. Praktisk vejledning for de ansatte i, hvorledes de skal forholde sig dels til seksuel chikane, hvis de udsættes herfor, dels til følgerne heraf, vil gøre det lettere at gribe ind på et tidligere stadium. Vejledningen

bør naturligvis henlede de ansattes opmærksomhed på, hvilke lovfæstede rettigheder de har, og på, hvilke tidsfrister der gælder i forbindelse hermed.

### i) *Uformel løsning af problemerne*

De fleste, der udsættes for chikane, ønsker simpelthen, at chikanen holder op. Det bør være muligt at løse problemerne både uformelt og formelt.

De ansatte bør have at vide, at de så vidt muligt bør søge at løse problemet uformelt i første omgang. I visse tilfælde er det muligvis nok for den ansatte at gøre det klart for den person, der udviser en uønsket opførsel, at den pågældendes adfærd ikke er acceptabel, at den virker krænkende eller får dem til at føle sig utilpasse, samt at den virker forstyrrende på arbejdet.

I de situationer, hvor det er for vanskeligt eller pinligt for en enkelt person selv at gøre dette, bør der være en alternativ mulighed for at søge støtte hos eller for at tage et første skridt med hjælp fra en ven eller fra en person, der har den pågældendes fortrolighed.

Hvis den uønskede adfærd fortsætter, eller hvis det ikke kan lade sig gøre at løse problemet uformelt, bør der igangsættes en formel klageprocedure.

### ii) *Rådgivning og bistand*

Det henstilles til arbejdsgiverne at udpege en person, der kan rådgive og bistå de ansatte, der er udsat for seksuel chikane, og som eventuelt kan bistå ved en enten uformel eller formel løsning af problemerne. Det kan være nyttigt, at en sådan person udpeges efter aftale med fagforeningerne eller de ansatte, da det må formodes, at denne således bedre kan accepteres. Sådanne personer kan f.eks. vælges fra personaleudvalgene eller ligestillingsudvalgene. I visse virksomheder udpeges de som »fortrolig rådgiver« eller »positivt indstillet ven«. Det kan være en person fra de ansattes fagforening eller fra en kvindestøttegruppe.

Uanset hvilket ansvar den udpegede person har i virksomheden, henstilles det, at den pågældende uddannes bedst muligt til at løse problemerne samt får detaljeret kendskab til virksomhedens politik og procedurer på dette område, således at hun/han kan løse problemerne så godt som muligt. Det er endvidere af stor betydning, at den udpegede person får de nødvendige ressourcer til at udføre dette arbejde, og at hun/han beskyttes mod represalier som følge heraf.

### iii) Klageprocedure

Det henstilles, at der i tilfælde af, at klageren anser et forsøg på en uformel løsning som utilstrækkeligt, at et uformelt forsøg på at løse problemet er blevet afslået, eller at udfaldet har været utilfredsstillende, findes en formel procedure til behandling af klagen. En sådan procedure skal gøre det klart for de ansatte, at virksomheden vil tage påstande om seksuel chikane alvorligt.

På grund af de særlige omstændigheder i forbindelse med seksuel chikane er det vanskeligt at anvende de normale klageveje, fordi den krænkede føler sig flov, frygter ikke at blive taget alvorligt, frygter at skade sit rygte, frygter for repressalier eller for udsigterne til at ødelægge arbejdsmiljøet. Derfor skal det ved en formel procedure specificeres, hvem der skal klages til, og der skal ligeledes inden for rammerne heraf være en alternativ mulighed, hvis den normale klageprocedure under særlige omstændigheder ikke egner sig, eksempelvis i tilfælde af at den påståede udøver af chikane er den ansattes umiddelbart foresatte. Det tilrådes at gøre det muligt for de ansatte i første omgang at henvende sig til en person af deres eget køn, hvis de måtte ønske dette.

Det er god praksis for arbejdsgiverne at holde sig orienteret om klager over seksuel chikane samt om, hvorledes problemerne er blevet løst, for at kunne sikre, at de pågældende procedurer er effektive.

### iv) Undersøgelser

Det er af stor betydning at sikre, at interne undersøgelser af klager behandles med diskretion og respekt for de rettigheder, både klageren og den påståede udøver af seksuel chikane har. Undersøgelsen bør være uafhængig og objektiv. De, der foretager undersøgelsen, bør ikke på nogen måde være involveret i problemet, og der skal gøres en indsats for at løse problemerne hurtigt — klagerne bør behandles umiddelbart efter, at de er indgivet, og proceduren bør indeholde en tidsfrist, inden for hvilken klagerne skal behandles, under behørig hensyntagen til de klagefrister, der måtte være fastsat i den nationale lovgivning.

Det anbefales som god praksis, at både klageren og den påståede udøver af seksuel chikane har ret til at være ledsaget og/eller repræsenteret, eventuelt af en repræsentant for deres fagforening, af en ven eller af en kollega, at den påståede udøver af seksuel chikane skal oplyses om alle detaljer af klagen og have mulighed for at reagere herpå, samt at sagen under hele undersøgelsesproceduren skal behandles strengt fortroligt. Såfremt det er nødvendigt at afhøre vidner, bør det understreges, at sagen er af fortrolig karakter.

Der skal tages hensyn til, at det er svært for arbejdstageren at tale om sine erfaringer med seksuel chikane, og at det kan krænke den pågældendes værdighed. Klageren skal derfor ikke være nødt til gentagne gange at fortælle om de forhold, den pågældende klager over, hvis dette ikke er nødvendigt.

Undersøgelsen bør koncentreres om klagens konkrete indhold, og det tilrådes arbejdsgiveren at føre protokol over samtlige møder og undersøgelser.

### v) Disciplinære foranstaltninger

Det henstilles, at overtrædelse af virksomhedens regler for beskyttelse af arbejdstagerens værdighed på arbejdspladsen behandles som en disciplinærsag, og at det klart angives i disciplinærbestemmelserne, hvad der anses for upassende adfærd på arbejdspladsen. Det er ligeledes god praksis at sikre, at de straffe, den, der overtræder reglerne, kan idømmes, er klart angivet, samt at det ligeledes klart fremgår, at det anses for en disciplinærforsøelse at forfølge en ansat, der i god tro klager over seksuel chikane, eller at udsætte denne for repressalier.

Såfremt klageren får medhold, og det beslutes, at det er nødvendigt at omrokere eller flytte den ene af parterne, bør det så vidt muligt overlades til klageren at vælge, hvorvidt han eller hun ønsker at blive i sin stilling eller at blive overflyttet til en anden. Den klager, der får medhold, må ikke på nogen måde straffes, og arbejdsgiveren bør, i tilfælde af at klageren har fået medhold, kontrollere situationen og sikre, at der ikke længere finder seksuel chikane sted.

I tilfælde af at klageren ikke får medhold, fordi det eventuelt ikke i tilstrækkelig grad kan bevises, at der har fundet seksuel chikane sted, bør man overveje at flytte den ene af de pågældende ansatte og ikke fortsat lade dem arbejde sammen, hvis en af parterne ikke ønsker dette.

## 6. HENSTILLINGER TIL FAGFORENINGERNE

Seksuel chikane vedrører både fagforeningerne og arbejdsgiverne. Det anbefales som god praksis, at fagforeningerne formulerer helt klare regler for behandling af problemerne i forbindelse med seksuel chikane, og at de tager skridt til at bevidstgøre de ansatte om seksuel chikane på arbejdspladsen for således at medvirke til at skabe et miljø, hvor dette problem hverken tolereres eller overses. Fagforeningerne kan f.eks. satse på at undervise deres ledere og repræsentanter i spørgsmål vedrørende

ligebehandling af mænd og kvinder, herunder seksuel chikane, og lade denne information samt oplysninger om den politik, fagforeningen fører på dette område, indgå som en del af de fagforeningssponsorerede eller godkendte uddannelseskurser. Fagforeningerne bør erklære, at seksuel chikane er upassende adfærd, og det anbefales som god praksis at orientere medlemmer og repræsentanter om, hvilke konsekvenser en sådan adfærd kan få.

Fagforeningerne bør ligeledes tage spørgsmålet om seksuel chikane op med arbejdsgiverne og sikre, at der på virksomhedsplan vedtages passende regler og procedurer til beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen. Det tilrådes fagforeningerne at oplyse deres medlemmer om, at de har ret til ikke at acceptere seksuel chikane på arbejdspladsen, samt at give deres medlemmer klare retningslinjer for, hvorledes de skal forholde sig, hvis de udsættes for seksuel chikane, herunder rådgive om, hvilke lovfæstede rettigheder de har.

Hvis der klages, er det af stor betydning, at fagforeningerne behandler klagerne alvorligt og ser med forståelse herpå samt sikrer, at klageren har mulighed for at lade sig repræsentere, hvis klagen går videre. Det er vigtigt at skabe et miljø, hvor medlemmerne føler, at de kan klage, og ved, at de lokale fagforeningsrepræsentanter vil se med forståelse herpå og støtte dem. Fagforeningerne kan overveje at specialuddanne repræsentanter til at rådgive medlemmerne i forbindelse med klager over seksuel chikane og til at repræsentere klageren, hvis denne ønsker det. Det vil være et godt udgangspunkt for videre støtte. Det er ligeledes en god idé at sikre, at der er et tilstrækkeligt antal kvindelige repræsentanter til at støtte de kvinder, der udsættes for seksuel chikane.

Det henstilles endvidere i de tilfælde, hvor fagforeningen repræsenterer såvel klageren som den, der klages over, i forbindelse med en klageprocedure, at det gøres helt klart, at fagforeningen ikke tolererer krænkende adfærd,

uanset om den repræsenterer den, der klages over. Den samme fagforeningsrepræsentant bør ikke i samme sag repræsentere begge parter.

Det er god praksis at råde medlemmerne til at føre en liste over tilfælde af seksuel chikane, fordi dette, hvad enten der er tale om en formel eller en uformel sag, vil kunne være med til effektivt at sætte en stopper for den seksuelle chikane, og meddele dem, at fagforeningen ønsker at blive informeret om alle tilfælde af seksuel chikane, og at sådanne oplysninger vil blive behandlet fortroligt. Det er endvidere god praksis, at fagforeningen fører kontrol med sine fortegnelser over, hvorledes den har reageret i tilfælde af klager, og hvorledes den har repræsenteret såvel klageren som den, der klages over, for derved at sikre, at dens indsats er effektiv.

### 7. DE ANSATTES ANSVAR

De ansatte kan selv medvirke til at skabe et klima på arbejdspladsen, der ikke belastes af seksuel chikane. De kan bidrage til at forebygge seksuel chikane ved at være bevidste om problemet og sørge for, at hverken deres egen adfærd eller kollegernes virker krænkende.

De ansatte kan gøre meget for at forhindre seksuel chikane ved at gøre det klart, at de anser en sådan adfærd for uacceptabel, og ved at støtte kolleger, som udsættes herfor, og som overvejer at klage.

De ansatte, der selv udsættes for seksuel chikane, bør, hvor det er muligt, fortælle den person, der udsætter dem for seksuel chikane, at en sådan adfærd er uønsket og uacceptabel. Hvis den, der udøver seksuel chikane, forstår, at denne adfærd er uønsket, er det måske nok til at få den pågældende til at stoppe. Hvis vedkommende stadig udviser en uønsket adfærd, bør de ansatte informere ledelsen og/eller deres fagforeningsrepræsentanter ad de eksisterende kanaler og anmode om hjælp til at sætte en stopper for denne adfærd enten med formelle eller uformelle midler.