



RAPPORT VEDRØRENDE
SEXISME OG
SEKSUELLE KRÆNKELSER
I ADVOKATBRANCHEN

NAVIGATOR. EN VERDEN AF VIDEN OG VÆRKTØJER

Navigator er en eksklusiv service til dig som medlem af Danske Advokater. Her finder du en verden af viden og værktøjer, der er relevante i dit virke som advokat, jurist eller administrator. Løbende opdateret. Logisk opbygget. Og nemt at bruge. God arbejdslyst.

INDHOLD

1	<u>HVORFOR EN RAPPORT OM SEXISME OG SEKSUELLE KRÆNKELSER?</u>	3
1.1	Sammenfatning	3
1.2	Baggrund for arbejdsgruppens nedsættelse	4
1.3	Resultater af Danske Advokater og DJØF Advokats undersøgelse af omfanget af sexismen og seksuelle krænkelse i advokatbranchen	4
1.4	IBAS globale undersøgelse af omfanget af seksuelle krænkelse i advokatbranchen	5
2	<u>BEGREBSAFKLARING</u>	6
2.1	Indledning	6
2.2	Afgrænsning af seksuel chikane og sexismen	6
2.3	Seksuel chikane	6
2.4	Sexisme	9
3	<u>FOREBYGGELSE OG DIALOG</u>	12
4	<u>MODELPOLITIK</u>	14
5	<u>KONFLIKTHÅNDTERING</u>	16
5.1	Konfliktteori	17
5.2	Én eller flere sandheder?	21
5.3	Fortrolighed	21
5.4	Hvem kan virksomheden hjælpe med at løse konflikten?	23
6	<u>BEHANDLING OG AFSLUTNING AF HENVENDELSER</u>	25
6.1	Indledende overvejelser	25
6.2	Henvendelsen	26
6.3	Afdækning af henvendelsen og sagens oplysning	26
6.4	Retssikkerhed	29
6.5	Proces og opfølgning efter henvendelsens behandling	32
6.6	Databeskyttelsesreglernes betydning	32
6.7	Forældelse og folkedomstolen	36
6.8	Whistleblowerordninger	37
7	<u>ANBEFALINGER OG VEJEN VIDERE</u>	38
7.1	Arbejdsgruppens anbefalinger	38
7.2	Forslag til yderligere initiativer fra Danske Advokaters side	38
8	<u>ARBEJDSGRUPPENS ARBEJDE</u>	41
8.1	Arbejdsgruppens sammensætning og kommissorium	41
8.2	Afgrænsning af arbejdsgruppens arbejde	42

1

HVORFOR EN RAPPORT OM SEXISME OG SEKSUELLE KRÆNKELSER?

1.1 SAMMENFATNING

Alle virksomheder har et ansvar for at sikre et trygt og sikkert arbejdsmiljø. Det omfatter også at sikre, at medarbejdere ikke møder sexisme eller seksuelle krænkelse på eller i tilknytning til arbejdspladsen.

Det er ubetinget væsentligt, at en dialog om advokatvirksomhedens holdning til sexisme og seksuelle krænkelse igangsættes eller fortsættes ude i den enkelte virksomhed med en klar forankring i virksomhedens ledelse.

Der skal være et klart fokus på dialog mellem alle medarbejdere ude i virksomhederne. Den øverste ledelse og lederne har en væsentlig rolle, men vejen til varige forbedringer går gennem dialog og fokus på, hvad der er acceptabel adfærd.

Alle virksomheder bør som et led i denne dialog udarbejde og nedskrive nogle klare processer og politikker, der gør det klart for alle i virksomheden, hvilke muligheder man har for at få håndteret hændelser, som man har oplevet som krænkende, på en for alle parter tryk, seriøs og respektfuld måde.

Arbejdet med at udarbejde processer og politikker skal ikke være begrænset til at fastsætte regler for, hvordan virksomheden håndterer og straffer de alvorlige tilfælde. Processer og politikker bør i mindst lige så høj grad være formuleret med henblik på at søge at undgå alle former for sexisme og seksuelle krænkelse.

Målet skal for den enkelte virksomhed være at skabe nogle rammer, der gør det helt legitimt – og helt naturligt – at påtale sexisme og krænkende adfærd, hvad enten man er leder eller medarbejder, og hvad enten det rammer en selv eller en kollega.

Målet er ikke straf og udskamning, men sikring af, at alle medarbejdere og ledere på en arbejdsplads aktivt bidrager til et trygt og sikkert arbejdsmiljø, og at man på arbejdspladsen får skabt et grundlag for at kunne tage samtalen, når man oplever en adfærd, der ikke opleves som værende inden for rammerne af et trygt og sikkert arbejdsmiljø, og de værdier, som man i virksomheden er blevet enige om.

Rapporten og de tilhørende vejledninger og modelpolitik skal bidrage til at sikre, at det er naturligt og oplagt, at der sikres et trygt og sikkert arbejdsmiljø i advokatbranchen, hvor samtalen om sexisme og seksuelle krænkelse og indførelse af retningslinjer og politikker, som gør det klart, hvordan man skal forholde sig, når man oplever noget, man anser for krænkende, kan medvirke til både at begrænse og håndtere problemstillingen.

1.2 BAGGRUND FOR ARBEJDSGRUPPENS NEDSÆTTELSE

Meetoo-bølgen blev i 2017 et globalt fænomen igangsat af en lang række kvinder med ønske om at sætte fokus på den systematiske sexismen og de mange seksuelle krænkelser i filmindustrien rundt omkring i verden. Bølgen spredte sig hurtigt til en lang række andre brancher, og begrebet blev fokuspunktet for indsatsen for at komme sexismen og seksuelle krænkelser til livs.

I Danmark har metoo bølgen også påvirket samfundsdebatten, hvor den er blevet et element i en mere generel drøftelse om diversitet på arbejdsmarkedet, lige karrieremuligheder og et trygt og sikkert arbejdsmiljø. Der er samtidig bredt i erhvervslivet en erkendelse af, at der skal gøres en målrettet indsats for at komme sexismen og seksuelle krænkelser på arbejdsmarkedet til livs.

Danske Advokater drøftede brancheforeningens reaktionsmuligheder på et bestyrelsesmøde i oktober 2020 og besluttede at iværksætte et katalog af initiativer. Blandt disse initiativer var et ønske om at udbrede den undersøgelse af omfanget af sexismen og seksuelle krænkelser, som Djøf Advokat allerede havde igangsat for at få et mere fyldestgørende datamateriale. Bestyrelsen besluttede endvidere at nedsætte arbejdsgruppen vedrørende sexismen og seksuelle krænkelser, som står bag denne rapport samt en række vejledninger, et forslag til en modelpolitik og en række anbefalinger til den videre indsats.

I forbindelse med iværksættelsen af kataloget af initiativer i efteråret 2020 har Danske Advokaters bestyrelse lagt vægt på samarbejdet med andre relevante interessenter og organisationer. Det er baggrunden for det tætte samarbejde med Djøf Advokat om undersøgelsen og om arbejdsgruppen og inddragelsen af en række andre organisations-repræsentanter fra bl.a. Djøf Advokat og HK Privat i arbejdsgruppens arbejde.

1.3 RESULTATER AF DANSKE ADVOKATER OG DJØF ADVOKATS UNDERSØGELSE AF OMFANGET AF SEXISME OG SEKSUELLE KRÆNKELSER I ADVOKATBRANCHEN

I alt er 10.050 personer i advokatbranchen blevet spurgt om deres oplevelser med sexismen, seksuelle krænkelser og mobning. Af dem har 2.668 svaret på undersøgelsen svarende til 27 pct.

361 personer har svaret, at de på deres nuværende arbejdsplads har oplevet en eller flere former for sexismen eller seksuelle krænkelser. Det svarer til knap 15 pct. af de 2.431 personer, der svarede på spørgsmålet. Det er ikke ensbetydende med, at 15 pct. af alle beskæftigede i advokatbranchen har været udsat for sexismen eller seksuelle krænkelser, da resultaterne her udelukkende er baseret på de 27 pct., der har besvaret undersøgelsen, men tallene er i alle tilfælde alt for høje.

Resultaterne fordelt på køn viser overordnet set, at 18 pct. af kvinderne og 8 pct. af mændene rapporterer at have oplevet seksuel chikane på den nuværende arbejdsplads. Det svarer til hver sjette kvinde og hver 12. mand.

23 pct. af alle respondenter i aldersgruppen 20-30 har oplevet seksuel chikane på den nuværende arbejdsplads, hvilket gør denne gruppe til den mest udsatte aldersgruppe, mens tallet for aldersgruppen over 60 år er 5 pct.

Fordeles hyppigheden på stillingskategori, er tallene 25 pct. for advokatfuldmægtige, 24 pct. for studenter, 21 pct. for kategorien "andet", 19 pct. for advokater, mens den er 10 pct. for administrativt personale, 10 pct. for partner/indehaver, 9 pct. for advokatsekretærer/paralegal og 7 pct. for selvstændige advokater uden ansatte. For alle kategorier kan der være tale om seksuel chikane begået af såvel kollegaer, chefer og kunder/forretningsforbindelser.

Den hyppigst forekommende form for seksuel chikane er "kommentarer eller vittigheder med seksuelle undertoner, som den enkelte betragtede som krænkende" med 10,2 pct. for kvindernes vedkommende og 3,3 pct. for mændene, efterfulgt af "uønskede berøringer, omfavnelser eller kys", som 7,9 pct. af kvinderne og 2,3 pct. af mændene angiver at have været udsat for.

Undersøgelsen indeholder også data om relationen til dem, der angives at have begået chikanen, i hvilket omfang chikanen blev anmeldt og fik konsekvenser, og i hvilket omfang virksomheden er tilstrækkeligt dygtig til at håndtere sager, når de opstår. Hele undersøgelsen kan læses på [Danske Advokaters hjemmeside](#).

1.4 IBAS GLOBALE UNDERSØGELSE AF OMFANGET AF SEKSUELLE KRÆNKELSER I ADVOKATBRANCHEN

Verdensorganisationen for advokater IBA gennemførte i 2018-19 en undersøgelse af omfanget af seksuelle krænkelser i advokatbranchen på verdensplan. Undersøgelsen viste i grove træk, at hver tredje kvindelige advokat og hver 14 mandlige advokat rapporterede om seksuelle krænkelser i branchen. Undersøgelsens hovedkonklusioner er opsummeret i hosstående figur. Undersøgelsen kan findes på [IBAs hjemmeside](#)

Kilde: IBA



2

BEGREBSAFKLARING

2.1 INDLEDNING

Den gældende juridiske ramme for seksuel chikane og sexismen er relevant for alle Danske Advokaters medlemsvirksomheder og deres medarbejdere.

Det er nødvendigt at have indsigt i:

- hvornår en adfærd er en overtrædelse af lovgivningen
- hvordan en given adfærd skal/kan sanktioneres rent ansættelsesretligt
- hvornår man som virksomhed risikerer at skulle betale en godtgørelse

Når det er sagt, vil det i praksis ofte betyde mindre, om en given adfærd juridisk kan bevises i en retssag og munder ud i en godtgørelse. Når en henvendelse om sexismen eller seksuel chikane bliver en realitet, har virksomheden som arbejdsgiver en vigtig opgave, der skal håndteres. En opgave og en tilhørende potentiel ledelsesmæssig-, organisatorisk- og kommunikativ udfordring.

Virksomheden har som arbejdsgiver et juridisk ansvar for at sikre, at der er et ordentligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Derfor bør også danske advokatfirmaer som arbejdsgivere aktivt tage afstand fra seksuel chikane og sexismen og iværksætte initiativer til at forebygge, at det finder sted. Dette gælder uanset, om der er eller har været henvendelser eller ej.

2.2 AFGRÆNSNING AF SEKSUEL CHIKANE OG SEXISME

Seksuel chikane foreligger, 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.

Sexisme foreligger, når der gennem handling eller undladelse udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling på baggrund af køn, eller når der tilkendes holdninger, handlinger, stereotyper og kulturelle elementer, der opretholder eller fremmer en sådan forskelsbehandling.

2.3 SEKSUEL CHIKANE

Seksuel chikane udgør forskelsbehandling på grund af køn, hvilket er forbudt, jf. Ligebe-

handlingsloven § 1, stk. 4. Sager kan være af en sådan grovhed, at der ikke er tvivl om, at handlingen har seksuel karakter, er uønsket og krænkende, og at der dermed foreligger seksuel chikane. I visse tilfælde kan adfærden endog udgøre en potentiel overtrædelse af straffeloven.

Det er sjældent disse sager, der rejser de store tvivlsspørgsmål i praksis.

I andre sager vil det være nødvendigt at foretage en vurdering af, om der kan foreligge seksuel chikane på baggrund af følgende tre elementer:

- 1) Er der udøvet adfærd med seksuelle undertoner?
- 2) Er adfærden uønsket?
- 3) Er den uønskede adfærd krænkende?

Ad. 1 Adfærd med seksuelle undertoner

Her taler vi om handlinger med seksuelle undertoner, som kan karakteriseres som verbal, non-verbal eller fysisk adfærd.

Sådan adfærd kunne eksempelvis være¹:

- Berøringer
- Verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale.

Listen er ikke udtømmende.

FAKTA:

I praksis bliver meget få sager afgjort retsligt. Det skyldes, at hverken 'offer' eller 'krænker' normalt ønsker sagerne frem i lyset. Sagerne håndteres ofte parterne imellem med inddragelse af arbejdsgiver.

Af en analyse foretaget af Aalborg Universitet i 2017 fremgår, at kun knap 100 afgørelser er afgjort på tværs af de civilretlige domstole, Tvistighedsnævnet, Ligebehandlingsnævnet og faglig voldgift i perioden 1988 – 2016, jf, "Seksuel chikane på arbejdspladsen – Faglige, politiske og retlige spor", af Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustin, Aalborg Universitetsforlag.

1. Oplisting taget fra AT-vejledning 4.3.1.

Eksempler på adfærd med seksuelle undertoner kunne være:

- Sms med teksten: "Du er sexet" eller "Du må have et vildt sexliv"
- Spørgsmål som: "Har du noget på under den lækre sag?", "Sover du nøgen?"
- Drøftelse og vurdering af klienters 'fuckability' efter afholdt møde

Ad 2. Er adfærden uønsket?

Hvorvidt der er tale om en "uønsket" adfærd vil i høj grad afhænge af den enkelte person. Om en adfærd er uønsket, afhænger af den enkeltes egne grænser, som vil være forskellige fra person til person.

Med ændringen af Ligebehandlingsloven i 2019 kan der ikke lægges vægt på, om der på arbejdsstedet er et særligt frispreg, som er seksuelt ladet. Omgangstonen på en arbejdsplads er ikke den enkelte medarbejders valg og indgår derfor ikke længere i vurderingen af, om der foreligger uønsket adfærd eller ej. Den enkelte medarbejder skal således ikke have hverken større eller mindre tolerance over for krænkelse under henvisning til omgangstonen på arbejdspladsen.

Det er altid arbejdsgiverens ansvar at sikre et godt arbejdsmiljø og en acceptabel omgangstone.

Der er ikke noget juridisk krav om, at den krænkede skal sige fra over for krænkeren for at opfylde betingelsen om 'uønsket'. Omvendt er det klart, at det vil være lettere at bevise, at en adfærd er uønsket, hvis den pågældende tydeligt har sagt fra.

Man kan sige fra på mange måder, fx ved

- at forlade det sted, hvor situationen er opstået
- at informere nærmeste leder/ledelsen
- ved at sige "stop" eller "nej" eller med andre ord sige fra over for den der udfører den uønskede adfærd

Det vil typisk være sværere at sige fra, hvis den uønskede adfærd udøves af

- en overordnet (direkte eller indirekte leder)
- en anden person med en stærk position i virksomheden
- en anden person med en stærk position, som har en tilknytning til arbejdspladsen
– fx en kunde

I praksis lægges der således vægt på, om den krænkende part har en magtposition over for den krænkede.

Ad. 3. Er den uønskede adfærd krænkende?

Der skal foreligge en konkret handling med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed. Man kan tale om en tilsigtet (dvs. bevidst) og uagtsom krænkende adfærd. Det er svært at sige noget helt generelt, om hvad der opleves som krænkende, og

hvad der ikke gør. Det vil være meget afhængigt af den enkelte. Der er ikke fra lovgivers side fastsat en nedre grænse, for hvornår noget er krænkende.

I praksis er det sagerne i gråzonen, der giver anledning til de største udfordringer. For hvordan håndterer en virksomhed en hændelse, som ledelsen aldrig selv ville blive krænkede over?

Til illustration følger tre konkrete eksempler, som kan være/ikke kan være krænkende adfærd og seksuel chikane.

Eksempel:

Kvindelig leder sender sms til mandlig medarbejder en sen eftermiddag på kontoret: 'Middag i aften?'

Eksempel:

Mandlig chef kommer tit, sent om aftenen, ind på kvindelig medarbejders kontor, lukker døren og stiller spørgsmål til medarbejderens familiesituation, kæreste, og hvad hun laver i weekenden.

Eksempel:

Ældre partner siger følgende, da han møder en kvindelig kollega ved indgangen: *'Jeg holder altid døren for en smuk kvinde.'*

2.4 SEXISME

Sexisme er al diskrimination på baggrund af køn. Men sexisme er også de - bevidste eller ubevidste - holdninger, fordomme, handlinger, stereotyper og kulturelle mønstre, der opretholder og fremmer en sådan diskrimination på grund af køn.

Til forskel fra seksuel chikane behøver der ikke være et seksuelt element eller seksuel undertone involveret, ligesom det heller ikke kun er handlinger, der er omfattet af begrebet².

Eksempler på sexisme kunne være:

- Omtale kvindelig medarbejder som 'pigebarnet', 'tøsen'
- Fremsættelse af udtalelser som 'mænd skal ses, men ikke høres', 'kvinder kan ikke køre bil', 'kan hun blive mere skinger' osv.
- Tildeling af opgaver efter køn alene, selvom flere er kvalificeret

2. Begrebet sexisme blev introduceret i 1965 af Pauline M. Leet og kom på skrift i 1968 ved den engelske forfatter Caroline Bird (On Being Born Female).



Eksempel på adfærd med
seksuelle undertoner kunne være:

Partner fortæller højt på
kontoret om sine
seksuelle præferencer.

Den direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn er ulovlig efter ligebehandlingsloven. En sexistisk kultur eller retorik kan derudover medføre dårligt psykisk arbejdsmiljø og derfor være en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Virksomheden bør af hensyn til det psykiske gode arbejdsmiljø og kulturen i virksomheden:

1. Tage afstand fra sexismen og seksuel chikane
2. Adressere og tale om sexismen og seksuel chikane
3. Forebygge sexismen og seksuel chikane
4. Implementere værktøjer til at håndtere sager om sexismen og seksuel chikane
5. Rent faktisk håndtere sager om sexismen og seksuel chikane

3

FOREBYGGELSE OG DIALOG

Udover at arbejde med håndtering af konkrete sager og fastsætte politikker for undersøgelse og proces bør virksomheder sætte fokus på forebyggelse og dialog. På den måde bliver det lettere at tale sammen, når vores grænser bliver overtrådt og dermed at undgå, at tingene går i hårdknude.

Initiativer til forebyggelse og dialog er endvidere også nødvendige med henblik på at sikre overholdelse af arbejdsmiljølovens samlede regelsæt og forpligtelsen om at sikre et psykisk godt arbejdsmiljø uden risiko for helbredsforringelse som følge af seksuelle krænkelser³.

Det er vigtigt, at det er den øverste ledelse, der går forrest i forbindelse med initiativer til forebyggelse af og dialog om sexisme og seksuelle krænkelser. Initiativer som eksempelvis uddannelse, dilemmaspil og lignende skal forankres i ledelsen, som også skal være enige om, hvorfor initiativet er vigtigt, og hvorfor det er afgørende, at alle bakker op.

Det kan i den forbindelse overvejes internt i virksomheden at udpege en 'ambassadør', og i større virksomheder at der nedsættes et projektudvalg med repræsentanter fra alle medarbejdergrupper, ledelse, forskellige ancienniteter, aldersgrupper, køn osv.

Ambassadøren/arbejdsgruppen vil evt. kunne modtage særskilt træning/mere udførlig information og fungere som en slags "kontaktpunkt", hvor ledere eller andre, der er i tvivl om proces og håndtering af sager, kan henvende sig. Det kunne også være medlemmer af arbejdsmiljøudvalget, der påtog sig denne opgave. Gruppen vil også være involveret i forbindelse med mere generelle undersøgelser af kulturen på arbejdspladsen og udarbejde forslag til foranstaltninger på bagkant af en egentlig sag.

Når en virksomhed skal påbegynde den interne dialog om seksuelle krænkelser og sexisme, kan det være en god ide at gøre brug af værktøjer som dialog- eller dilemmakort. Sådanne spil er med til at skabe forståelse ud fra hypotetiske cases og situationer, som gør det lettere at diskutere ud fra.

Det vil også være en fordel at sikre et fælles sprog i organisationen gennem kommunikationsværktøjer og uddannelse. Det kunne være et fælles sprog, for hvordan vi siger fra over for uønsket adfærd uden at konfliktoptrappe, eller hvordan vi ønsker at tale til og med hinanden, når vi skal kommunikere om svære emner. Derudover bør særligt lederne være klædt på til at svare på konkrete spørgsmål, og de skal vide, hvordan de skal agere i tilfælde af en konflikt, og hvordan de skal håndtere en henvendelse om krænkende adfærd.

3. jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse §9a

Noget af det, som kan danne grundlag for at løse eventuelle generelle udfordringer med sexismen eller seksuelle krænkelser, er at give medarbejdere mulighed for at tale om det, de ser, har oplevet eller er bekymrede for. Det kan ikke altid løses ved at indberette en hændelse, da den eller de berørte kan have et ønske om ikke at skabe en konflikt eller i øvrigt ikke tror på, at det løser noget.

Et fortroligt rum, hvor der kan tales om det, man har oplevet, og hvor man også kan gives mulighed for at bede om gode råd, er helt afgørende for at få løst problemerne, når de opstår og også for at få skabt dialog i organisationen. Samtalerne i det fortrolige rum er konfliktnedtrappende og oplysende i forhold til de muligheder, den enkelte har. Derfor bør virksomheden enten internt eller eksternt stille den mulighed til rådighed, jf. afsnittet i kapitel 5 om konflikthåndtering.

Se eksempler på værktøjer på danskeadvokater.dk/navigator.

4

MODELPOLITIK

Virksomheden skal sikre, at udførelsen af arbejde hos virksomheden er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt – også i forhold til krænkende handlinger. En måde at sikre dette er blandt andet ved at have fastsat en klar politik om forebyggelse af sexisme og seksuelle krænkelser samt eventuelle sagers håndtering. En klar politik skaber synlighed om ledelsens holdning til krænkelser, giver information til organisationen om sanktionering og fastlægger, hvad der forventes af hver enkelt leder og medarbejder. Derudover er en politik med til at skabe tryghed i organisationen omkring processen, såfremt en sag skulle opstå.

Når en virksomhed beslutter at udarbejde en politik om sexisme og seksuelle krænkelser, er det afgørende, at den samlede ledelse støtter initiativet, og at et egentligt arbejde pågår for at få lavet en skræddersyet politik, som afspejler virksomhedens holdninger, værdier og kultur.

Medarbejdergrupper, arbejdsmiljørepræsentanter eller hele organisationen kan være med til at give input til, hvilken arbejdsplads man ønsker at have. Det er særligt vigtigt at overveje, hvordan værdier og regler oversættes til adfærd og kommunikation, som danner grundlaget for en virksomheds kultur.

Eksempel:

Virksomheden har en værdi om at være 'inkluderende'. At være inkluderende kan betyde forskellige ting for forskellige mennesker, og det bør udspecificeres, hvad netop denne virksomhed gerne vil se i ord og handling. Det kunne være:

- Hos os skal der være plads til alle. Derfor tager vi hver især personligt ansvar for at møde hinanden med nysgerrighed og åbenhed. Vi stiller spørgsmål, når der er noget, vi ikke forstår, og så lytter vi. Vi taler altid med dem, det angår, og afholder os fra at tale om kollegaer, som ikke er til stede. Vi går altid efter bolden.

Når politikken udformes, er det selvfølgelig vigtigt, at ledelsen tager afstand fra krænkende adfærd. Omvendt skal man være varsom med ord som 'nul-tolerance', da det kan afskære nogen fra at komme frem med deres oplevelser. De er simpelthen bange for, at deres sag medfører opsigelser eller konsekvenser, som anmelderen egentlig ikke ønsker. De fleste, der føler sig krænket, har brug for: 1) at tale om det, 2) at få det til at gå væk og 3) at det omsætter sig i en varig adfærdændring. Derfor skal retorikken nøje overvejes, så det bliver muligt at stå frem og få hjælp både som anmelder og som den anmeldte. Se et eksempel på en modelpolitik på danskeadvokater.dk/navigator.



Eksempel på adfærd med
seksuelle undertoner kunne være:

Lumre vittigheder
fremsat på kontoret
og i møder om
kvinder/mænd og sex.

5

KONFLIKTHÅNDTERING

SCENE 1:

Hun: Han fulgte mig hjem efter middagen og undervejs snakkede han om ret intime ting. Jeg følte, at jeg derfor også måtte åbne lidt op – men det gjorde mig utilpas.

Han: Hun havde sendt flere flirtende emails i ugerne op til middagen – om hvor imponeret hun var af mit arbejde og den måde, jeg leder min afdeling på. Under middagen var hun tydeligt fascineret af mig. Hun er meget smuk og tiltrækkende, så det gjorde mig godt.

Hun: Lige før vi nåede min lejlighed, forsøgte han at kysse mig, men jeg sagde, at han skulle lade være – jeg har jo en kæreste. Det var meget ubehageligt at skulle afvise ham – hvis han bliver sur på mig, kan det give mig problemer på arbejdet, hvor han leder en central afdeling inden for mit felt.

Han: På vej hjem til hende, fortalte hun om intime ting – og stemningen blev hed. Hun stoppede op for at kysse, men trak sig så kostbart.

Efterfølgende fortalte hun sin chef om episoden, og chefen klagede over ham til HR. HR kontaktede organisationens advokat, som indkaldte ham til møde.

Han: Jeg blev indkaldt til afhøring af advokaten. Jeg blev beskyldt for at have krænket hende. Jeg blev bange for konsekvenserne og lukkede i.

Hun: Jeg blev indkaldt til møde med advokaten. Det var meget ubehageligt. Hvad kom der til at ske? Ville de tro på mig? Vil han lyve? Vil det gå ud over min karriere? Var det bare en bagatel – er det mig, der er noget galt med? Jeg skulle aldrig have taget ud at spise med ham.

Han: Det var hende selv, der lagde op til det. Det var hende, der flirtede, tog med på restaurant og fortalte mig om intime ting.

Hun: Det var helt tydeligt, at han var ude på noget. Han er også den type, der udnytter sin position. Det er næppe første gang.

Han: Påstandene fra hende og hendes chef. De er fulde af løgn. Jeg må hellere nægte alt.

Hun: Jeg har læst udtalelserne fra ham og hans advokat. De er fulde af

løgn – og nu er det lige pludselig mig, der er skurken. Jeg skulle aldrig have sagt noget. Det hele er blevet langt værre.

Sagen endte i en indskærpelse til ham efter mange måneders korrespondance mellem advokaterne. Hun endte med at sige op.

Han følte sig urimeligt behandlet og tænker, at han er kommet i den sorte bog.

Hun fortrød, at hun sagde noget, og kan ikke holde ud at tænke på sin gamle arbejdsplads.

5.1 KONFLIKTTEORI

Konflikter er et livsvilkår, og mange gange går relationer og gode løsningsmuligheder tabt som følge af den måde, konflikter bliver håndteret på.

Når en virksomhed modtager en henvendelse, eller på anden vis bliver opmærksom på sexisme eller seksuel chikane på arbejdspladsen, er det værd at tage med i overvejelserne, hvordan situationen håndteres bedst muligt. Juraen giver sjældent det bedste værktøj til håndtering af konflikter på det relationelle plan eller på det interpersonelle plan, selvom juraen er meget egnet til at etablere rettigheder, forpligtelser og ansvar samt pålægge sanktioner og andre former for formelle konsekvenser inden for den legale ramme.

Konflikterne kan opstå mellem medarbejdere, mellem medarbejdere og virksomhedens kunder og samarbejdspartnere, og virksomheden kan også selv optræde som part i konflikten. Der kan f.eks. være en konflikt mellem virksomheden og den anmeldte som led i eventuel sanktionering. Der kan også opstå en konflikt mellem anmelderen og virksomheden som led i virksomhedens ansvar for et chikanefrit miljø. Indsigt i konfliktteori er relevant i alle de konstellationer, hvor der kan opstå konflikter.

I undersøgelsen fra Djøf og Danske Advokater fremgår det, at 40 pct. af kvinderne og 35 pct. af mændene, som har fortalt nogen om sexchikanen, ikke fik hjælp til at håndtere sexchikanen, ligesom størstedelen ikke mener, at det har haft nogen betydning for arbejdskulturen at fortælle om sexchikanen. Hertil kommer, at 52,5 pct. af de respondenter, der har oplevet seksuel chikane, mener, at deres arbejdspladser kunne blive bedre til at håndtere disse sager.

Dette rejser spørgsmålet, hvad man som virksomhed kan gøre for at håndtere sådanne sager bedre?

Forskning indenfor konflikt- og mediationsområdet peger på, at oplevelsen af, om en given sag er håndteret godt og retfærdigt, i overvejende grad beror på processen og i mindre grad på selve resultatet⁴. Samme forskning identificerer de elementer, som bidrager til oplevelsen af en god og fair proces i en konflikt. Det drejer sig blandt andet om muligheden

4. Lin Adrian, Procesretfærdighed: Det er også måden, der tæller. Juristen, 95 (3), side 107-116.

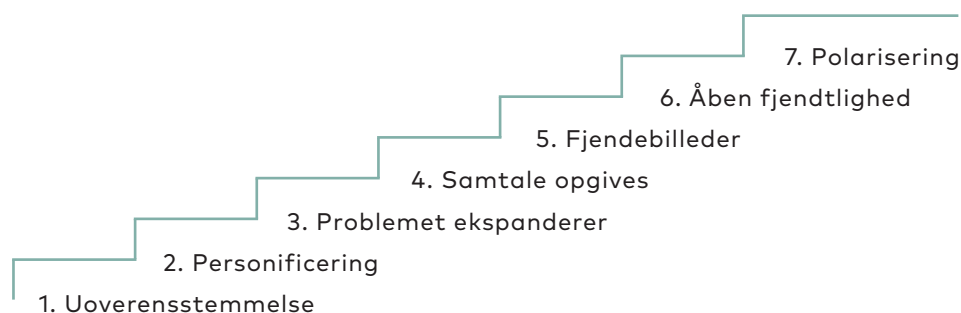
for at få taletid, blive lyttet til, have indflydelse på forløbet og blive mødt med respekt og forståelse i processen. Inddragelsen af en neutral og upartisk facilitator kan også have en gavnlig virkning på oplevelsen af en fair proces.

Denne indsigt er værd at have med i sine overvejelser, når man tilrettelægger en proces for håndtering af de konflikter, der kan opstå på en arbejdsplads – herunder de konflikter, der udspringer af sexismen og seksuel chikane. I den forbindelse kan der selvfølgelig være alvorlige tilfælde, hvor den rette proces involverer politi og sanktioner, men i mange tilfælde kan der være grund til at søge en håndtering, der tager udgangspunkt i dialog og i en erkendelse af, at der ofte ikke er én sandhed, og hvor der kan opstå fælles læring og måske endda skabes bedre grundlag for en kulturpåvirkning.

Et af de vigtigste elementer i en proces, der opleves fair, er dialogen og som led heri evnen til at lytte aktivt.

Afhængig af rammerne og konfliktniveauet kan dialogen have svære kår uden en hjælpende hånd. Konfliktrappen illustrerer, hvordan konflikter kan udvikle sig fra en almindelig uoverensstemmelse (trin 1) til egentlig polarisering (trin 7), og hvordan dialogen opgives midt i det hele. Forudsætningen for at kunne søge en løsning via dialog er, at ejerskabet til konflikten bliver hos de involverede, og at der skabes ramme og mulighed for at føre en konstruktiv dialog.

KONFLIKTRAPPEN^{*)}



Med kendte psykologiske mekanismer som projicering og vores tilbøjelighed til ubevidst at lade os styre af "gammel-hjerne"-mønstre som frys, flugt eller kæmp, er det ikke altid let at komme i konstruktiv dialog. Nogle gange kan det være en hjælp at lade professionelle (f.eks. mediatorer) facilitere sådanne dialoger.

*) Kilde: Vibeke Vindeløv, "Konfliktmægling, En reflektiv model", Udgave 4, 2020, DJØFS forlag.

Aktiv lytning er en disciplin i sig selv og involverer f.eks. følgende metoder:

Nærvær, opmærksomhed: Fysisk og mental tilstedeværelse, øjenkontakt, åbenhed for dialog og evnen til at stille spørgsmål, som bygger på det, der kommer frem - både det sagte og det usagte.

Åbnende spørgsmål: Spørgsmål, der giver mulighed for uddybning og udvikling, og som ikke kalder på et "ja" eller et "nej"-svar. Fx "Hvordan oplevede du situationen?"

Afklarende spørgsmål: Hvad mener du, når du siger, at...? Hvem sagde..? Hvad skete der..?

Gentagelse og opsummering: Gentagelse af det, der er blevet sagt, herunder som løbende opsummeringer. Herved viser man, at man har hørt, hvad der er blevet sagt, og det giver mulighed for at korrigere det sagte.

Omformulering: Flytte fokus til egen banehalvdel. Fx. "Du kommer altid for sent, og det er virkelig dårlig stil" kan omformuleres til "Det er vigtigt for mig, at alle er klar til aftalt tid."

Tavshed: Når der ikke siges noget, er der tid til at reflektere og fordøje det sagte.

Et andet vigtigt element, der kan bidrage til, at dialogen kan folde sig ud, og gode løsningsmuligheder kan opstå, er, at dialogen afdækker de interesser og behov, som ligger bag parternes positioner, og at dialogen er konfliktnedtrappende fremfor konfliktoptrappende:

<u>Optrappende</u>	<u>Nedtrappende</u>
Gå efter personen: Det er også bare dig, der..."	Tale om sagen
Tale i 'du-form': "Du sagde, at du..."	Tale i "jeg-form" (girafsprog)
Fokusere på andres fejl og mangler	Fokusere på, hvad man er enige om
Fokusere på det, der er sket tidligere	Fokusere på muligheder
Placere skyld	Tage ansvar
Belære	Overveje den andens synspunkt
Stille krav	Komme med ønsker
Generalisere ('altid' og 'aldrig')	Konkretisere (give eksempler)
Råbe og afbryde	Tale roligt og lytte til ende

Bruge afvisende kropssprog:

Se væk
arme over kors
pege anklagende

Bruge imødekommende kropssprog:

Se på den anden
åbne arme
nikke anerkendende

I konflikter kræver det intenst arbejde at afdække, hvad der er de dybere lag i konflikten.

Som illustreret nedenfor, har parterne ofte kun kendskab til toppen af konflikten "isbjerg". Under overfladen - og ofte skjult for den anden - ligger de bagvedliggende og underliggende elementer i konflikten. Når de bagvedliggende værdier, behov, interesser, erfaringer og synsvinkler afdækkes, kan parterne lettere få en fælles forståelse og finde gode løsninger. I den forbindelse hviler mediationsteorien på en antagelse om, at parterne er dem, der kender konflikten bedst, og derfor også selv har de bedste forudsætninger for at finde de gode løsninger.



Figur af Benjamin Lundström © 2021

Virksomheder kan med fordel opbygge kompetencer indenfor konflikthåndtering, så man har de bedste forudsætninger for løse konflikter på forskellige måder – og ikke kun ved hjælp af juraen. Ofte kan det være hensigtsmæssigt at engagere en udefrakommende neutral og upartisk mediator til at gennemføre en mediationsproces⁵.

5. Virksomheder kan få udpeget mediatorer af fx Mediationsinstituttet.

5.2 ÉN ELLER FLERE SANDHEDER?

Som det fremgår af kapitel 2, efterlader definitionen af seksuel chikane mulighed for, at der findes mere end én sandhed. Både intentionen hos afsenderen og virkningen hos modtageren indgår som faste elementer i definitionen af seksuel chikane. Så selvom afsenderen ikke har haft en intention om at chikanere, kan det ud fra virkningen hos modtageren rent faktisk udgøre seksuel chikane. Dette efterlader et særligt rum for misforståelse og konflikter, men også for dialog, forståelse og læring.

I mediationsteorien indgår det som en grundpille, at ingen af parterne har patent på sandheden. Mediator faciliterer en dialog mellem parterne, hvor man blandt andet undersøger begge parterers perspektiv og oplevelser, uden at der – som i en retssag – skal findes én sandhed baseret på anerkendt dokumentation og lovfastsatte bevisvurderinger. På den måde er der en parallel mellem mediationens væsen og chikanesager: En verden, hvor det er anerkendt, at parterne kan have oplevet situationerne meget forskelligt.

En anden vigtig grundpille i mediation er parternes selvbestemmelse og herunder indflydelse på såvel processen som udfaldet. Uanset om man er under anklage, eller om man har følt sig udsat for chikane, kan det have stor indflydelse på tilfredsheden med udfaldet, at man har indflydelse på processen. I forhold til anmelderen kan det hænde, at selve processen kan forværre situationen – den såkaldte sekundære viktimering. Sekundær viktimering dækker over, at man – så at sige – bliver ramt to gange; første gang, da man oplevede krænkelser, og anden gang, da man anmeldte hændelsen, men enten ikke blev taget alvorligt eller blev genstand for chikane eller mobning på grund af anmeldelsen. Sekundær viktimering må antages at ske i langt større grad i de traditionelle retsprocesser end i mediationsprocesser, hvor der tages individuelle hensyn, og hvor parterne deltager frivilligt og selv har reel indflydelse på processen.

5.3 FORTROLIGHED

I mediation har parterne mulighed for at mødes i et fortroligt rum. Fortroligheden giver mulighed for at have en åben og ærlig dialog uden at risikere, at det, der siges, efterfølgende kan blive brugt imod én. I retsmægling er fortrolighed fastsat ved lov, og i mediation indgår spørgsmålet om fortrolighed i aftalen om rammen for mediationen - en ramme som fastlægges i samråd mellem mediator og parterne.

Fortrolighed i denne sammenhæng betyder, at en part ikke må viderebringe, hvad den anden part har sagt under mediationen. Medmindre parterne aftaler andet – f.eks. som led i et forlig – afskærer fortroligheden således ikke parterne fra at fortælle om deres oplevelser forud for mediationen, eller at fortælle andre om, hvad de selv har sagt under mediationen.

En virksomhed som ønsker at tilbyde parterne en dialogbaseret konflikthåndtering bør gøre sig klart, hvordan fortrolighed håndteres, hvordan der kan komme organisationslæring af situationen, samt om virksomheden vil tillade, at parterne selv bilægger konflikten. Hvis virksomheden forbeholder sig muligheden for selv at gå videre med sagen (og



Eksempel på adfærd med
seksuelle undertoner kunne være:

Uddeling af klask bagi til
julefrokosten under påskud af,
at det bare er sjov og fest.

f.eks. iværksætte sanktioner), bør det gøres klart for parterne, inden den dialogbaserede konflikthåndtering igangsættes.

5.4 HVEM KAN VIRKSOMHEDEN HJÆLPE MED AT LØSE KONFLIKTEN?

Efter arbejdsmiljølovens § 5 varetages sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed gennem et samarbejde mellem virksomheden som arbejdsgiver, lederne og de øvrige ansatte.

Alle bærer et ansvar og mulighed for at bidrage til, at konflikter bliver løst, herunder parterne, kollegerne, medarbejderrepræsentanterne og ledelsen.

Jo lavere på konfliktrappen en specifik konflikt er, jo større er mulighederne for, at de involverede parter selv kan håndtere konflikten, hvorimod de øverste trin på konfliktrappen typisk kræver inddragelse af en neutral og upartisk professionel konfliktmægler/mediator.

På de konflikttrin, der ligger imellem disse yderpunkter, kan såvel kollegial og ledelsesmæssig støtte være gavnlig, navnlig hvis de pågældende har relevante kompetencer inden for konflikthåndtering.

ALTERNATIV

SCENE 1:

Hun: Han fulgte mig hjem efter middagen, og undervejs snakkede han om ret intime ting. Jeg følte, at jeg derfor også måtte åbne lidt op – men det gjorde mig utilpas.

Han: Hun havde sendt flere flirtende emails i ugerne op til middagen – om hvor imponeret hun var af mit arbejde og den måde, jeg leder min afdeling på. Under middagen var hun tydeligt fascineret af mig. Hun er meget smuk og tiltrækkende, så det gjorde mig godt.

Hun: Lige før vi nåede min lejlighed, forsøgte han at kysse mig, men jeg sagde, at han skulle lade være – jeg har jo en kæreste. Det var meget ubehageligt at skulle afvise ham – hvis han bliver sur på mig, kan det give mig problemer på arbejdet, hvor han leder en central afdeling indenfor mit felt.

Han: På vej hjem til hende, fortalte hun om intime ting – og stemningen blev hed. Hun stoppede op for at kysse, men trak sig så kostbart.

Efterfølgende fortalte hun sin chef om episoden, og chefen klagede over ham til HR. HR kontaktede organisationens advokat, og der var enighed om at afholde en mediation med begge parter deltager. Mediationen blev afholdt et par dage efter, og der var aftalt fortrolighed, ligesom HR havde meddelt, at hvis parterne kunne bilægge tvisten, ville HR ikke gå videre med sagen.

Hun: Jeg var nervøs for at møde ham. Han var sikkert vred og ville nok bebrejde mig. Jeg syntes, at han skulle fyres.

Han: Jeg var bekymret for, om vi ville kunne tale om tingene. Jeg syntes, at hun selv havde lagt op til det. Jeg er ked af, hvis hun følte sig krænket – det var slet ikke min mening.

Hun: Jeg fik mulighed for at fortælle om episoden og fik at vide, at det var ok, hvis jeg havde oplevet det på en anden måde end ham. Jeg oplevede faktisk, at alle lyttede til mig.

Han: Vi fik begge mulighed for at fortælle, hvordan vi oplevede situationen. Selvom vi ikke var enige om, hvad der var sket, kan jeg faktisk godt se det fra hendes perspektiv. Hun lyttede dog også til mig og sagde, at hun godt kunne se, at der nok var tale om en misforståelse.

Hun: Jeg synes stadig, at der er forkert, hvis han i sin position udnytter sådanne situationer – måske misforstod han min faglige fascination af ham. Han sagde undskyld – det var jeg glad for.

Han: Jeg vil tænke mig bedre om fremover, så det ikke sker igen. Jeg er glad for måden, det endte på. Vi kan stadig være på samme arbejdsplads og få løst opgaverne.

Hun: Jeg er glad for, at vi fik mulighed for at tale det igennem. Og jeg tror faktisk, at han har lært noget. Det var egentlig også det, jeg helst ville opnå. Og så er det også godt, at vi nu begge kan blive på arbejdet og få løst vigtige opgaver.

6

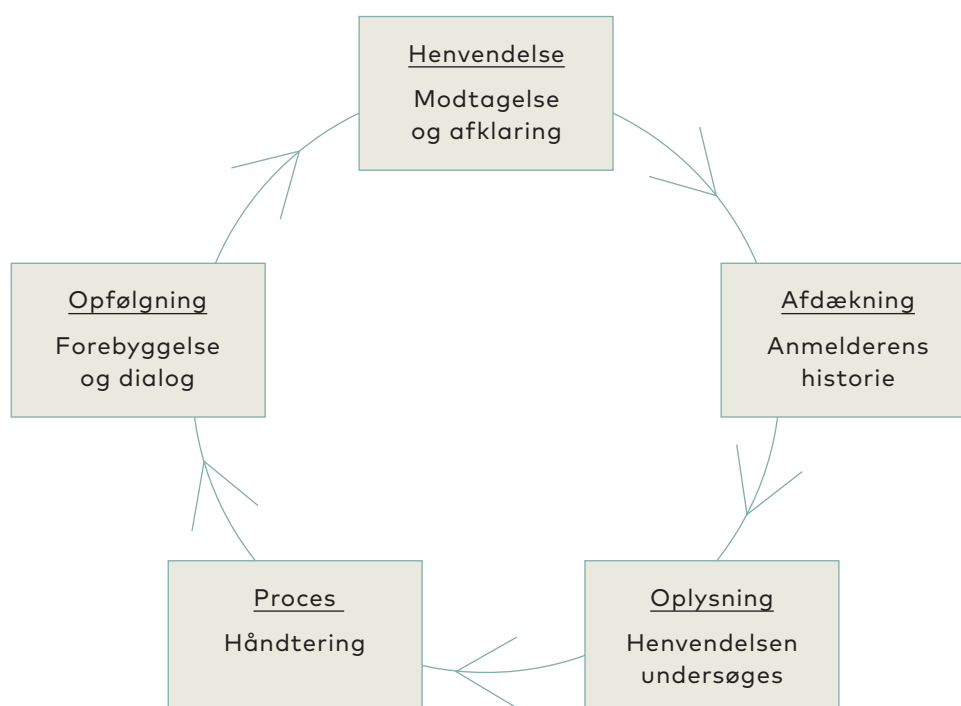
BEHANDLING OG AFSLUTNING AF HENVENDELSER

6.1 INDLEDENDE OVERVEJELSER

En virksomhed kan få henvendelser fra medarbejdere eller ledere med spørgsmål, bekymringer eller konkrete sager om sexismen og seksuelle krænkelse, uanset om virksomheden har nedskrevne politikker eller faste procedurer for, hvordan sådanne henvendelser skal behandles. Dette kapitel søger at komme med en række anbefalinger til, hvordan virksomheden kan behandle sådanne henvendelser. Henvendelserne kan spænde lige fra et ønske om et "godt råd" til en egentlig indberetning af en konkret hændelse.

En henvendelse kan blive en realitet, uanset om virksomheden har en fastsat procedure for iværksættelse af en undersøgelse eller ej. Henvendelsen kan lande på den direkte leders bord, gå til HR eller modtages igennem en whistleblowerordning. I alle tilfælde er det nødvendigt at henvendelsen tages seriøst og undersøges nærmere. Som en del af opfølgningen på en henvendelse vil det også være nødvendigt efterfølgende at overveje, hvordan lignende sager kan forebygges fremadrettet og informere ledere og medarbejdere om iværksættelse af eventuelle initiativer.

Undersøgelse af henvendelser bør ske i følgende fem steps, og det kan være nødvendigt at køre cirklen igennem flere gange i forbindelse med den samme henvendelse:



6.2 HENVENDELSEN

Når en sag modtages, er det vigtigt, at virksomheden hurtigt gør sig klart, om det er en sag, der kan håndteres internt. Eksempelvis bør meget grove sager overlades til politiet, ligesom virksomheden må afvise at behandle sager om krænkelse uden tilknytning til virksomhedens personkreds. Det bør ligeledes hurtigt afklares, hvad medarbejderen ønsker at opnå med at fremkomme med sin henvendelse. Det skal være muligt at tilbyde en fortrolig samtale uden opstart af en sag, hvis det er det, medarbejderen ønsker.

Virksomheden bør samtidigt afklare, om medarbejderen er indforstået med, at virksomheden går videre med oplysningerne omkring hændelsen til den eller de, der har opført sig krænkende, eller til andre på arbejdspladsen, eksempelvis ledelsen eller HR, eller om medarbejderen alene ønsker at orientere om det skete. Hvis medarbejderen alene ønsker en orientering til HR/ledelsen, bør virksomheden forsikre medarbejderen om, at virksomheden udviser diskretion og undlader at gå videre med sagen. Det kan overvejes, om medarbejderen skal tilbydes særlig støtte i form af psykolog eller coach, mens sagen undersøges videre.

Der vil dog være forhold, hvor virksomheden ikke kan sikre medarbejderen denne diskretion, og hvor sagens karakter nødvendiggør, at virksomheden går videre med sagen. Hvorvidt der er tale om et krænkende forhold, som virksomheden er nødsaget til at gå videre med, uagtet medarbejderens ønske om det modsatte, vil i høj grad afhænge af hændelsens faktiske indhold og vil kræve en selvstændig vurdering af det pågældende forhold. Ved vurderingen af, om virksomheden er nødsaget til at gå videre med sagen, kan der lægges vægt på, hvor alvorlig virkning hændelsen har haft på den krænkede, om en enkeltstående krænkende handling har været meget grov⁶, om samme person har udført gentagende seksuelle krænkelse, samt om det krænkende forhold udgør en potentiel overtrædelse af straffeloven.

6.3 AFDÆKNING AF HENVENDELSEN OG SAGENS OPLYSNING

Er der tale om en henvendelse, der skal behandles nærmere, bør virksomheden aktivt tage stilling til, hvordan hændelsesforløbet bedst afdækkes på en måde, der sikrer en god proces for alle de involverede parter. Afdækningen af hændelsesforløbet kan i princippet finde sted inden for et helt kontinuum af mulige modeller, hvor det i første omgang bør vurderes, om sagen kan løses gennem dialog – fx ved et tilbud om mediation – eller om der er behov for at iværksætte en undersøgelse med henblik på at afdække hændelsen og de involverede personers muligvis meget forskellige opfattelser af, hvad der er foregået.

Aftales mediation, er det naturligvis en forudsætning, at alle parter er indforståede med valget af mediation, og at det indebærer, at man er til stede for i fællesskab af gennemføre en dialog om hændelsen med henblik på at forstå den eller de andres oplevelser af hændelsen bedre og forhåbentlig gennem samtale og forståelse nå frem til en aftale om,

6. AT-vejledning 4.3.1

hvordan man i fremtiden kan arbejde sammen med respekt og forståelse for hinandens grænser og med en aftale om, hvordan man siger til og fra. Anvendelsen af mediation er mere udførligt beskrevet i kapitel 5.

Skal der iværksættes en egentlig undersøgelse, er virksomheden ansvarlig for, at undersøgelsen foretages af en uafhængig og kompetent person eller instans. En sådan person eller instans kan eksempelvis være virksomhedens personaleafdeling, ledelsen eller en særligt nedsat undersøgelseskommission. Hvis der ikke kan findes en sådan person eller instans i virksomheden, bør virksomheden antage en ekstern rådgiver til at varetage opgaven.

Det er naturligt, at der er forskellige opfattelser af en sag eller en konflikt. Det er derfor væsentligt, at alle involverede oplever, at deres version af hændelsen bliver hørt og taget alvorligt af nogen, som ikke er part i sagen eller har en særlig interesse i dens udfald. Sager om krænkelser bør derfor, som udgangspunkt, mødes med en ikke-straffende holdning⁷.

Husk, at vores grænser er forskellige, så når du taler med de involverede, forsøg at:

- Være åben og interesseret
- Være nysgerrig uden at dømme
- Stille åbne spørgsmål
- Lytte og respektere

Undersøgelsen bør tage udgangspunkt i medarbejderens opfattelse af de handlinger, som vedkommende har været udsat for, men det er væsentligt, at der tages hensyn til samtlige berørte parter forhold – herunder også til den anklagede part. Dette medfører, at samtlige berørte parter, der får deres forhold undersøgt som en del af undersøgelsen, skal høres og have mulighed for at udtale sig i sagen. Det er vigtigt at være opmærksom på, at en person godt kan føle sig krænket – og dermed er blevet krænket – selv om den, der har krænket vedkommende, ikke har haft til hensigt eller formål at krænke.

At de berørte parter skal have mulighed for at udtale sig, indebærer også, at de i tilstrækkelig grad skal orienteres om undersøgelsens baggrund, og at omfanget og indholdet af det, der forelægges de berørte, skal være tilstrækkeligt, til at de forsvarligt kan varetage deres interesser i sagen. Hvis der sættes en frist for en parts tilbagemelding i undersøgelsen, bør denne frist være så lang, at den berørte har en reel mulighed for at varetage sine interesser⁸. Hvornår en frist er tilstrækkelig, bør afgøres konkret ud fra den pågældende parts forhold.

7. AT-vejledning 4.3.1

8. http://www.danskeadvokater.dk/Files/Filer/Nyheder/2012/vejledning_advokatundersogelser.pdf



Eksempel på adfærd med
seksuelle undertoner kunne være:

Den rare chef stryger
vanen tro alle sine kvindelige
medarbejdere
op og ned ad ryggen.

Hvem der i det konkrete tilfælde skal anses som berørt, må afgøres på baggrund af en konkret vurdering, hvor der blandt andet må tages hensyn til baggrunden for undersøgelsen, og hvilke udfald eller konsekvenser undersøgelsen kan få. Derved vil også personer, hvis forhold kan resultere i negativ omtale, samt personer som udelukkende afgiver forklaring som vidne, kunne blive omfattet⁹.

De berørte har på alle stadier af undersøgelsen ret til at lade sig bistå af en bisidder, eksempelvis en advokat, en fagforeningsrepræsentant eller en tillidsmand. For at iagttage de grundlæggende retssikkerhedshensyn bør virksomheden, som led i opstarten af undersøgelsen, gøre de berørte opmærksomme på retten til bistand. Denne ret til at lade sig bistå af en bisidder ses ofte at være en grundlæggende forudsætning for, at berørte vælger at afgive forklaring i sagen¹⁰.

6.4 RETSSIKKERHED

Sager om seksuelle krænkelser rejser store retssikkerhedsspørgsmål. Anklagerne er alvorlige, og sagerne kan have store konsekvenser for de berørte parter.

Retssikkerhed handler om "access to justice" – altså retten til at blive hørt og få sin sag behandlet. Dialog i den enkelte virksomhed og etablering af klare retningslinjer for, hvordan man kan blive hørt og få sin sag behandlet på en måde, der lever op til den enkeltes ønsker og forventninger, er derfor et væsentligt skridt i retning af at sikre retssikkerheden. Her er det vigtigt at huske, at det somme tider er tilstrækkeligt for den enkelte at blive lyttet til eller at få mulighed for en dialog med den anden part under trygge rammer, så man kan arbejde sammen med gensidig forståelse og respekt i fremtiden.

Retssikkerhed gælder ikke alene, hvad der kan føres retssager om. Retssikkerhed omfatter også, at de berørte parter føler sig hørt, at virksomheden er tydelig omkring sine procedurer, og at de berørte parter har mulighed for at anmelde en sag eller tage deres sag i forsvar – både internt på arbejdspladsen og over for den "folkedomstol", der kan opstå i sådanne sager.

For at opnå en hensigtsmæssig håndtering af sager om påståede seksuelle krænkelser er det væsentligt, at der sikres en ordentlig proces, hvor den eller de berørte parter kan være trygge ved at stå frem. Samtlige anmeldelser skal derfor tages alvorligt, og der skal hos alle berørte parter være en oplevelse af en fair, synlig proces, samtidig med at der drages de nødvendige konsekvenser af hændelsen fra virksomhedens side, hvis anmeldelsen anerkendes som berettiget, samt at der tages hånd om den anklagedes ry, hvis anmeldelsen viser sig at være uberettiget.

Det skal derfor altid tages alvorligt, hvis en medarbejder føler sig udsat for en krænkende handling og vælger at oplyse om det – uanset forholdets karakter. Det samme gælder for

9. http://www.danskeadvokater.dk/Files/Filer/Nyheder/2012/vejledning_advokatundersogelser.pdf

10. http://www.danskeadvokater.dk/Files/Filer/Nyheder/2012/vejledning_advokatundersogelser.pdf

vidner til sådanne krænkende handlinger samt for dem, der oplever at blive uretmæssigt anklaget for at have udført krænkende handlinger¹¹.

Det skal samtidigt sikres, at det er synligt for de berørte parter, at sagen behandles. En sådan synlighed vil eksempelvis kunne opnås ved at anmelderen i forbindelse med afgivelsen af anmeldelsen forsikres om, at virksomheden ikke accepterer seksuelt krænkende adfærd af nogen art, og at der vil blive taget hånd om problemet.

Det anbefales derfor, at virksomheden har faste og forudsigelige procedurer for at håndtere sådanne sager¹², så det er forudsigeligt for de berørte parter, hvad processen vil indebære. Procedurene bør være kendte og tilgængelige for alle medarbejdere. Se Kapitel 4 – Modelpolitik.

Når en person anmelder et krænkende forhold, bør processen tales igennem med anmelderen, så det tydeliggøres, hvad der kommer til at ske videre i processen, og så anmelderen er orienteret om konsekvenserne af dennes anmeldelse. Lad så vidt muligt anmelderen have indflydelse på, hvordan processen skal udarte sig, og hvilke skridt der skal tages, så anmelderen er tryk ved processen.

Allerede på dette tidspunkt kan der opstå et behov eller ønske om transparens og åbenhed i organisationen. Virksomheden bør nøje overveje, hvad der kan deles og med hvem, jf. figuren på næste side.

11. AT-vejledning 4.3.1

12. AT-vejledning 4.3.1

ORIENTERINGSPLIGT UNDER AFDÆKNING OG SAGENS OPLYSNING:

	<u>Den undersøgte/ anmeldte</u>	<u>Anmelderen</u>	<u>Den krænkede</u>	<u>Kollegaer</u>	<u>Øvrige ledelse</u>	<u>Evt. TR/AMR</u>
Orientering om konstatering eller anmeldelse	Ja ¹	Ja	Ja ¹	Nej	Nej, medmindre en konkret interesseafvejning f.eks. i forhold til risiko for, at der skal træffes sikkerhedsforanstaltninger tilsiger, at det er nødvendigt	Nej – anmelderen og /eller den krænkede kan have foretaget orientering af TR/AMR i så fald kan der fortsat ske orientering af denne efter en konkret interesseafvejning
Orientering om igangsættelse af undersøgelse	Ja ¹	Ja ¹	Ja ¹	Nej	Nej, medmindre en konkret interesseafvejning f.eks. i forhold til risiko for, at der skal træffes sikkerhedsforanstaltninger tilsiger, at det er nødvendigt	Nej – anmelderen og /eller den krænkede kan have foretaget orientering af TR/AMR i så fald kan der fortsat ske orientering af denne efter en konkret interesseafvejning

1. Ifølge databeskyttelseslovens § 22, stk. 1, kan oplysning om behandling af personoplysninger undlades, hvis den registreredes interesse i opfyldelse af oplysningspligten må vige for afgørende hensyn til private interesser. Med henvisning hertil er det muligt, at en arbejdsgiver i en periode konkret og efter en nøje interesseafvejning kan undlade at orientere en medarbejder om, at arbejdsgiveren har modtaget en underretning om eller konstateret, at vedkommende medarbejder har udvist seksuelt krænkende adfærd over for andre medarbejdere. Arbejdsgiveren kan muligvis også med henvisning hertil og efter en nøje interesseafvejning undlade at orientere medarbejderen om underretningen, mens arbejdsgiveren undersøger underretningen nærmere for at fastslå, om arbejdsgiveren skal foretage sig yderligere på baggrund af underretningen. Når arbejdsgiveren har vurderet, om arbejdsgiveren vil foretage ansættelsesretlige skridt på baggrund af underretningen, skal medarbejderen som udgangspunkt orienteres om underretningen

6.5 PROCES OG OPFØLGNING EFTER HENVENDELSENS BEHANDLING

Medmindre der foreligger særlige forhold, der taler imod, bør de berørte gives en orientering om udfaldet af den samlede undersøgelse. Er der særlige forhold, der taler for, at en berørt part ikke skal orienteres om udfaldet af den samlede undersøgelse, bør den berørte dog fortsat orienteres om udfaldet af undersøgelsen for deres vedkommende. Jo stærkere kritik, der rejses over for en part, jo større grund er der til at give denne en fuldstændig orientering.

Over for personer, der ikke har været part i undersøgelsen, skal oplysninger om sagen håndteres med diskretion af hensyn til de berørte parter¹³. Ikke-berørte parter har ikke krav på at få oplyst, om en berørt part har anmeldt en sag, om en sag behandles om en navngiven person, eller om en berørt part på anden måde er del af sagen, og ud fra et tavshedspligtshensyn bør virksomheden generelt ikke udtale sig om konkrete krænkelssager. Dette indebærer også, at virksomheden skal undlade at bringe konkrete personalesager op i fælles fora i virksomheden.

6.6 DATABESKYTTELSESREGLERNES BETYDNING

En virksomheds behandling af krænkelssager på arbejdspladsen, herunder seksuel chikane, er reguleret i arbejdsmiljølovgivningen, der har karakter af specialregler i forhold til de almindeligt gældende databeskyttelsesregler. Det betyder, at arbejdsgiver må behandle disse krænkelssager på linje med andre arbejdsmiljøsager.

Databeskyttelsesretligt skal virksomheden dog iagttage de forpligtelser, der påhviler den dataansvarlige, bl.a. skal virksomheden sikre, at anmelderen og den anmeldte, informeres om, hvordan behandlingen af deres personoplysninger er foregået, herunder:

- om hvilke oplysninger, der er blevet indsamlet og hvorfra
- om formålet med og retsgrundlaget for behandlingen
- om oplysningerne er eller vil blive videregivet, fx til den anmeldte henholdsvis anmelderen eller andre modtagere, hvor længe personoplysningerne behandles
- om deres rettigheder i den forbindelse

Der er tilfælde, hvor virksomheden vil være undtaget fra at opfylde denne oplysningspligt, fx hvor virksomheden er underlagt lovbestemt tavshedspligt, eller hvor hensynet til beskyttelse af den anmeldte henholdsvis anmelderen går forud for interessen i at få kendskab til oplysningerne. Virksomheden skal i sidstnævnte tilfælde foretage en konkret afvejning af de to hensyn.

Som retsgrundlag for virksomhedens behandling af personoplysningerne som led i sagen kan fx benyttes databeskyttelseslovens § 12, der særligt gælder for behandling af almindelige og særlige kategorier af personoplysninger i ansættelsesforhold, samt § 8, stk. 3, for de tilfælde, hvor virksomheden, som led i behandlingen af sagen, vil behandle person-

13. AT-vejledning 4.3.1

oplysninger om strafbare forhold eller mistanke herom. Andre retsgrundlag kan også være relevante.

Endelig skal virksomheden fastsætte den periode, hvori personoplysningerne vil blive opbevaret. Afgørende er her, at oplysningerne ikke opbevares i en længere periode, end hvad der er nødvendigt i forhold til det formål, hvortil virksomheden behandler dem. Perioden kan fastsættes i henhold til eventuelle krav i arbejdsmiljølovgivningen eller ud fra personaleadministrative hensyn.

En virksomheds behandling af krænkelssager på arbejdspladsen skal således behandles som andre arbejdsmiljø- eller personalesager i databeskyttelsesretlig forstand.

De gængse GDPR-regler om videregivelse af personfølsomme oplysninger gælder naturligvis også i krænkelssager, hvorfor virksomheden på samme måde som ellers skal undlade uretmæssigt at videregive fortrolige og personfølsomme oplysninger om sagerne. I visse tilfælde kan det være nødvendigt at imødegå rygtedannelse i virksomheden ved at orientere medarbejderne, eller en gruppe af medarbejdere omkring sagens forhold. Videregivelse af oplysninger i sådanne tilfælde skal forinden afklares med de pågældende berørte personer, der vil skulle give deres samtykke hertil.

Se figuren på næste side om orientering, når en undersøgelse om sexchikane/krænkende adfærd er afsluttet.

En berørt medarbejder er som udgangspunkt ikke bundet af samme tavshedspligt som virksomheden og er som oftest alene bundet af dennes loyalitetsforpligtigelse og eventuelle kontraktuelle tavsheds klausuler. Medarbejderen bør gå til virksomheden eller til en medarbejderrepræsentant som første trin i forsøget på at tage hånd om en krænkende adfærd, så der kan skabes de rette rammer og muligheder for at føre en konstruktiv dialog om forholdet. På den måde er den berørte medarbejder medvirkende til at deeskalere forholdet og til at bringe eller beholde konflikten på de lavere trin på konflikttrappen¹⁴, hvilket er gavnligt for den fremadrettede håndtering af sagen.

Det kan samtidigt være gavnligt for sagens håndtering, hvis virksomheden ved modtagelsen af henvendelsen beder anmelder og øvrige informerede berørte parter om at undlade at diskutere sagen med virksomhedens øvrige medarbejdere, mens virksomhedens undersøgelse står på. På den måde minimeres risikoen for uønsket rygtedannelse¹⁵.

14 Konflikttrappen er beskrevet i afsnit 5.1.

15 Se kapitel 5 om konflikthåndtering.

MULIGHEDER FOR ORIENTERING EFTER AFSLUTNING AF UNDERSØGELSE:

	<u>Chefgruppen</u>	<u>Medarbejderne</u>	<u>Offentligheden</u>	<u>Intranettet</u>	<u>Samarbejdsudvalg</u>	<u>Arbejds miljøudvalg</u>
Må man orientere om undersøgelsen og dens resultater i anonym ¹ form?	Ja – anonymiserede oplysninger er ikke personoplysninger.	Ja – anonymiserede oplysninger er ikke personoplysninger.	Ja – anonymiserede oplysninger er ikke personoplysninger.	Ja – anonymiserede oplysninger er ikke personoplysninger.	Ja – anonymiserede oplysninger er ikke personoplysninger.	Ja – anonymiserede oplysninger er ikke personoplysninger.
Må man orientere om undersøgelsen og dens resultater i ikke-anonym form?	Ja, de chefer der har et <u>arbejdsbetinget behov</u> for at modtage oplysningerne kan orienteres.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, offentliggørelse kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.
Ikke-anonym form: Må man identificere krænkeren ved navn?	Ja, de chefer der har et <u>arbejdsbetinget behov</u> for at modtage oplysningerne kan orienteres.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, offentliggørelse kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.
Ikke-anonym form: Må man identificere afdelingen, hvor krænkeren/ofret arbejder i?	Ja, de chefer der har et <u>arbejdsbetinget behov</u> for at modtage oplysningerne kan orienteres.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, offentliggørelse kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.
Ikke-anonym form: Må man fortælle om den sanktion, som arbejdsgiveren har pålagt krænkeren?	Ja, de chefer der har et <u>arbejdsbetinget behov</u> for at modtage oplysningerne kan orienteres.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, offentliggørelse kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.	Nej, orientering kan ikke ske uden de berørte personers samtykke.

1. Bemærk, at anonymisering forudsætter, at det ikke efterfølgende er muligt at identificere et enkeltindivid ud fra et anonymiseret datasæt, fx i det tilfælde, hvor der kun er tale om én person eller meget få personer, som har begået sexchikane/krænkende adfærd



Eksempel på adfærd med
seksuelle undertoner kunne være:

Opfordring fra chef til
kvindelige medarbejdere til
at gå mere i nederdel eller
høje hæle på kontoret.

6.7 FORÆLDELSE OG FOLKEDOMSTOLEN

Der gælder rent juridisk nogle forældelsesregler, som ikke nødvendigvis tages i betragtning i offentlighedens håndtering og omtale af sager om seksuelle krænkelser. Ældre sager om seksuelle krænkelser, der ellers ville være forældede efter de lovregulerede forældelsesregler, tages somme tider op i medierne og resulterer i undersøgelser af de skete handlinger og af den anklagede part. Ud fra et retssikkerhedshensyn er dette uheldigt, da tidsfaktoren kan besværliggøre en tilbundsgående undersøgelse af den påståede krænkelse. Dette svækker både anmelderens og den anmeldtes retssikkerhed. På trods af, at sådanne sager rent juridisk skal anses for værende forældede, bør virksomheden overveje, om den vil forsøge at udføre en tilbundsgående undersøgelse af forholdet, så der, hvis anmeldelsen anerkendes som berettiget, kan drages de nødvendige konsekvenser af hændelsen fra virksomhedens side, eller, såfremt anmeldelsen viser sig at være uberettiget, at der kan tages hånd om den anmeldte parts- og virksomhedens interesser.

Da den tidsmæssige faktor kan gøre det svært at afdække de faktiske handlinger, samt da de involverede personers opfattelse af handlingerne kan have ændret sig over tid, skal undersøgelsen tage højde for disse usikkerheder i forbindelse med udfaldet af undersøgelsen. Såfremt den tidsmæssige faktor gør, at det ikke ved undersøgelsen er muligt at afdække de faktiske handlinger, kan forholdet forsøges løst ved mægling mellem de berørte parter, så de berørte parter derigennem får oplevelsen af en god og fair proces. Der henvises til afsnittet om konflikthåndtering og forudsætningerne for succesfuld gennemførelse af dialogen.

Der kan ikke gives nogen generel tidsfrist for, hvornår en virksomhed bør anse en sådan sag for "for gammel" til at blive taget op. Det bør være op til den enkelte virksomheds egen vurdering, hvorvidt virksomheden anser en sådan sag for "for gammel" til, at virksomheden vil igangsætte en undersøgelse af hændelsen. Det er dog særligt ved sager, der ligger meget langt tilbage i tid, relevant for virksomheden at overveje, i hvilket omfang man kan dømme fortidens synder efter nutidens målestok.

For så vidt angår virksomhedens håndtering af offentlighedens eller mediers behandling af sagen, henvises til ovenstående afsnit 6.6 om afgivelse af oplysninger om undersøgelsen og håndtering af rygtedannelse.

Forældelse bliver ofte diskuteret i forbindelse med sager om seksuelle krænkelser. Nedenfor ses en oversigt over udgangspunktet for forældelse i straffesager

<u>Strafferamme</u>	<u>Forældelse</u>
Op til 1 års fængsel	2 år
Op til 4 års fængsel	5 år
Op til 10 års fængsel	10 år
Fængsel på ubestemt tid	15 år
Seksuelt misbrug af børn	Ingen forældelse

6.8 WHISTLEBLOWERORDNINGER

Det er den enkelte virksomheds ansvar at sikre medarbejdere mulighed for at anmelde hændelser om sexisme og seksuelle krænkelser på en tryk og sikker måde og at give dem et klart billede af, hvordan en anmeldelse modtages og sagen håndteres i øvrigt, jf. den ovenstående del af kapitel 3.

EU har vedtaget et direktiv, der pålægger virksomheder med over 50 medarbejdere at implementere en whistleblowerordning inden december 2023. For virksomheder med over 250 medarbejdere gælder kravet fra december 2021.

En whistleblowerordning kan være en hensigtsmæssig måde at gøre virksomheden opmærksom på hændelser. Henvendelse om hændelser kan i de fleste whistleblowerordninger enten foretages anonymt eller ikke-anonymt. Særligt vedrørende anonyme henvendelser kan der opstå usikkerhed om præcis, hvad der sker henvendelse om, og det vil ofte være hensigtsmæssigt at kunne etablere en (anonym) kommunikationskanal til den, der henvender sig, med henblik på at kunne stille spørgsmål og udbede sig yderligere information.

Der findes en lang række udbydere af eksterne whistleblowerordninger, herunder en række ordninger udbudt af advokatvirksomheder.

Det bør være en naturlig del af enhver virksomheds overvejelser i forhold til dens initiativer vedrørende sexisme og seksuelle krænkelser at vurdere, om virksomheden er i stand til at etablere en troværdig whistleblowerordning i eget regi, eller om den bør overveje at tilslutte sig en af de eksterne whistleblowerordninger, der udbydes på markedsvilkår. Etablering af en whistleblowerordning kan imidlertid ikke erstatte dialogen og det præventive arbejde, der skal forhindre, at der opstår hændelser, som giver anledning til henvendelser via en sådan ordning. På samme måde kan en whistleblowerordning ikke erstatte behovet for at sikre, at behandlingen af henvendelser sker med fokus på at sikre alle involverede den beskyttelse, som de har krav på både under og efter behandlingen af en henvendelse.

Danske Advokater har som led i sine medlemsfordele indgået aftaler med virksomheder, der tilbyder eksterne whistleblowerordninger til medlemsvirksomhederne.

Arbejdsgruppen har ikke udarbejdet forslag til etablering af en samlet whistleblowerordning i brancheregion, da arbejdsgruppen har vurderet, at den store forskel, der er mellem advokatvirksomhederne i forhold til størrelse og antal ansatte, gør det vanskeligt uden videre at foreslå én ordning, der vil være hensigtsmæssig for alle typer advokatvirksomheder.

Arbejdsgruppen vil dog som nævnt gerne opfordre alle advokatvirksomheder til grundigt at overveje, hvordan det ideelle system for anmeldelse af hændelser om sexisme og seksuelle krænkelser ser ud hos dem, herunder overveje etablering eller udvidelse af en egentlig intern eller ekstern whistleblowerordning.

7

ANBEFALINGER OG VEJEN VIDERE

7.1 ARBEJDSGRUPPENS ANBEFALINGER

Arbejdsgruppens anbefalinger er i vidt omfang indeholdt i denne rapport i kapitlerne 2-3, men det er alligevel værd at understrege et antal væsentlige pointer fra arbejdsgruppens arbejde.

- Arbejdsgruppen lægger vægt på, at det er væsentligt at arbejde for en egentlig kulturforandring i advokatbranchen, der kan være med til at sikre, at man i advokatvirksomhederne – hvor det ikke allerede finder sted – får igangsat en samtale om de værdier og den kultur, man ønsker skal være kendetegnende for virksomheden. Denne samtale skal involvere medarbejderne bredt, men det er samtidig afgørende, at medarbejdere og ledere oplever et tydeligt engagement fra topledelsen i virksomheden, der skal gå forrest i arbejdet med at sikre en god kultur i virksomheden, også når det gælder arbejdet mod sexisme og seksuelle krænkelser.
- Arbejdsgruppen har været optaget af at komme med anbefalinger og vejledninger, der skal være med til at løse konflikter proportionalt med deres omfang. Det betyder bestemt ikke, at man ikke som ledelse eller kollega skal tage alle oplevelser, hvor en medarbejder har følt sig krænket, alvorligt. Det skal man ubetinget. Men det betyder, at arbejdsgruppen gerne – sammen med behovet for dialog og en kulturforandring – vil pege på muligheden for at anvende redskaberne fra mediation og konflikthåndtering, når en konkret hændelse skal oplyses og behandles. Det er ikke altid advokatens traditionelle, kontradiktoriske værktøjskasse, der egner sig bedst til sager, hvor det vigtigste for parterne måske er at få talt hændelsen igennem, sikre forståelse for, hvorfor oplevelsen var grænseoverskridende, og forhåbentlig opnå en ændret adfærd, så det kan undgås, at hændelsen gentager sig yderligere.
- Arbejdsgruppen vil også gerne understrege, at dette er et område, der bør kræve kontinuerligt fokus fra alle interessenters side igennem længere tid. Både for at få en række af de forslag, der er indeholdt i denne rapport, ud over rampen til medlemsvirksomhederne, og for at kunne iværksætte en række af de yderligere initiativer, som arbejdsgruppen peger på nedenfor.

7.2 FORSLAG TIL YDERLIGERE INITIATIVER FRA DANSKE ADVOKATERS SIDE

Arbejdsgruppen vil gerne fremkomme med en række yderligere anbefalinger til Danske Advokaters videre arbejde med emnet

- Arbejdsgruppen anbefaler, at Danske Advokater i samarbejde med Djøf Advokat



Eksempel på adfærd med
seksuelle undertoner kunne være:

Fremsættelse af
upassende kommentarer
i en gruppe med kun én kvinde,
hvor hun risikerer at få
prædikatet ”den snerpede”,
hvis hun siger fra.

gennemfører en opfølgende undersøgelse af omfanget af sexisme og seksuelle krænkelser i advokatbranchen om to-tre år for at kunne underbygge, om de igangsatte initiativer har haft en effekt, eller for omvendt at konstatere, at der skal yderligere initiativer til for at rykke afgørende på adfærden i advokatbranchen.

- Arbejdsgruppen anbefaler en dialog med Advokatsamfundet for at undersøge, hvordan Advokatsamfundet kan være med til at understøtte indsatsen. Det kunne fx være gennem målrettet træning på advokatuddannelsen, eller ved at sikre, at efteruddannelse for at imødegå sexisme og seksuelle krænkelser i branchen kan tælle med som obligatorisk efteruddannelse. Det er således ikke ukendt fra andre lande, at de nationale advokatororganisationer også udbreder begrebet god advokatskik og -etik til at regulere dette område.
- Arbejdsgruppen anbefaler igangsætning af initiativer, der kan være med til at sprede kendskabet til de anbefalinger og vejledninger, som er resultatet af arbejdsgruppens arbejde. Det kan fx være ved at stille sig til rådighed for advokatforeninger eller andre sammenslutninger af advokatvirksomheder med workshops, der skaber kendskab og kompetence til at igangsætte den ofte uvante samtale om emnet i den enkelte virksomhed. Det kan også være ved at igangsætte udvikling af pædagogiske redskaber målrettet branchen. Der findes allerede i dag en lang række gode spil, dialogkort, film mv. om problemstillingen, men ingen målrettet advokatbranchen.
- Arbejdsgruppen anbefaler, at branchen stiller sparring til rådighed for medlemsvirksomheder, der har spørgsmål vedr. deres arbejde med sexisme og seksuelle krænkelser. Dette arbejde kan fx forankres i Danske Advokaters fagudvalg for ansættelsesret, der også har været repræsenteret i arbejdsgruppen.
- Arbejdsgruppen anbefaler ligeledes, at arbejdet vedrørende sexisme og seksuelle krænkelser bliver et tværgående tema for rapporteringen i 2021 vedrørende AdvokatKODEKS for de medlemsvirksomheder, der har tilsluttet sig ordningen.
- Arbejdsgruppen anbefaler også, at emnet bliver medtaget som en del af Danske Advokaters drøftelser om udviklingen af organisationens kommende strategi for perioden 2022 og frem.

8

ARBEJDSGRUPPENS ARBEJDE

8.1 ARBEJDSGRUPPENS SAMMENSÆTNING OG KOMMISSORIUM

Arbejdsgruppen vedr. sexisme og seksuelle krænkelser i advokatbranchen blev nedsat af Danske Advokaters bestyrelse i efteråret 2020. Af arbejdsgruppens kommissorium fremgår:

- 1. Danske Advokater nedsætter en arbejdsgruppe under bestyrelsen, der på baggrund af erfaringer fra medlemsvirksomhederne, andre brancher og andre lande skal udarbejde forslag til en modelpolitik mod seksuelle krænkelser og sexisme, som kan anvendes direkte ude i medlemsvirksomhederne eller inspirere til udarbejdelsen af egne politikker.*
- 2. Arbejdsgruppen får også til opgave at komme med forslag til vejledninger, drøftelser og dialog, som kan hjælpe den enkelte medlemsvirksomhed med at sætte emnet på dagsordenen og få talt om det blandt medarbejdere og ledelse i de enkelte medlemsvirksomheder.*
- 3. Arbejdsgruppen vil inddrage repræsentanter for Djøf Advokat og andre relevante medarbejdergrupper, herunder Danske Advokaters Netværk for Yngre medarbejdere i advokatbranchen (NYMA) og evt. andre relevante interessenter.*

Arbejdsgruppen har haft følgende sammensætning:

Advokat Karen-Margrethe Schebye, som er medlem af Danske Advokaters Repræsentantskab, er formand for arbejdsgruppen.

2 Repræsentanter for Danske Advokaters bestyrelse
- Marianne Fruensgaard og Casper Grønnegaard

1 Repræsentant for Danske Advokaters Repræsentantskab (ud over formanden)
- Benjamin Lundström

1 Repræsentant for Djøf Advokat
- Sara Hanquist Johnsen

1 Repræsentant for NYMA (Danske Advokaters Netværk for Yngre Medarbejderne i Advokatbranchen)
- Ida Aaby Daugaard

1 Repræsentant for HK Privat
- Anja C. Jensen

2 Repræsentanter for Danske Advokaters Fagudvalg for Ansættelsesret

– Jacob Goldschmidt og Lise Lauridsen

1 Repræsentant for Danske Advokaters Direktørnetværk

– Conni Falkner

1 Repræsentant for Danske Advokaters HR Netværk

– Anna Cheri Ternvig

Arbejdsgruppen har afholdt seks møder og et antal undergruppemøder.

I løbet af arbejdet med de opgaver, som er beskrevet i kommissoriet, har Arbejdsgruppen drøftet, på hvilken måde Arbejdsgruppens konklusioner og værktøjer bedst kunne indrammes og forklares. Arbejdsgruppen har valgt at gøre dette ved at udarbejde en samlet rapport, som foruden at indeholde de vejledninger og værktøjer, som er beskrevet i Arbejdsgruppens kommissorium, indeholder en beskrivelse af baggrunden, datagrundlaget og de brancheovervejelser, som er grundlaget for vejledningerne og værktøjerne. I advokatvirksomhedernes videre arbejde kan den samlede rapport således bruges som baggrundsviden og grundlag for de beslutninger, som skal træffes i de enkelte advokatvirksomheder.

Arbejdsgruppen har afsluttet sit arbejde den 26. april 2021.

Arbejdsgruppen har i arbejdet været bistået af ekstern konsulent Karina Tewes, medlems- og kursuschef Dorte Carlsson, juridisk konsulent Charlotte Hvid Olavsgaard og adm. direktør Paul Møllerup.

8.2 AFGRÆNSNING AF ARBEJDSGRUPPENS ARBEJDE

Arbejdsgruppen har haft en lang række drøftelser om både de juridiske og praktiske implikationer af indsatsen vedrørende sexisme og seksuelle krænkelser i den enkelte advokatvirksomhed. Det har været vigtigt for arbejdsgruppen:

- at fremlægge en overskuelig rapport
- at præsentere et antal anvendelige vejledninger og værktøjer
- at gøre det muligt og oplagt for den enkelte virksomhed at komme i gang med arbejdet med at tage dialogen og at skabe en chikane-fri kultur
- at muliggøre en god og åben dialog på den enkelte arbejdsplads
- at skabe vejledninger til brug for virksomhedernes arbejde med at få formuleret og synliggjort de relevante værdier og politikker

Det betyder også, at der er områder, som ikke vil være omhyggeligt behandlet i denne rapport. Denne rapport indeholder ikke:

- en udtømmende gennemgang af de persondataretlige implikationer af behandling af anmeldelser om sexisme og seksuel chikane

- en detaljeret gennemgang af – eller et gennemarbejdet regelsæt for – anvendelse af advokatundersøgelser som undersøgelsesværktøj
- en tilbundsående undersøgelse af fordele og ulemper ved at etablere en centralt forankret af den enkelte virksomhed uafhængig whistleblowerordning

I denne rapport fokuseres på forebyggelse og håndtering af seksuel chikane og sexisme i en arbejdsmæssig relation. Spørgsmål om mobning eller anden chikanøs adfærd, som ikke kan karakteriseres som sexisme eller seksuel chikane, vil derfor ikke blive berørt. Rapporten afgrænses desuden fra helt private forhold.

Rapporten er skrevet til alle dele af medlemsvirksomhederne – såvel ledere som medarbejdere, og det er arbejdsgruppens håb, at den vil blive læst og debatteret bredt i alle medlemsvirksomheder.