

**UNDERSØGELSE AF
ERFARINGER MED BRUG AF
ADVOKATUNDERSØGELSER
OG -ORDNINGER VED SEKSUEL
CHIKANE OG KRÆNKELSER**
KVINFO 2022



UNDERSØGELSE AF ERFARINGER MED BRUG AF ADVOKATUNDERSØGELSER OG -ORDNINGER VED SEKSUEL CHIKANE OG KRÆNKELSER

KVINFO, marts 2022

INDLEDNING

Brugen af advokatundersøgelser i sager om seksuel chikane og krænkelse er vokset i kølvandet på MeToo's anden bølge i Danmark. Der har imidlertid været mangel på viden om, hvad en advokatundersøgelse er og kan, og der har været en række misforståelser, hvor advokatundersøgelser blandt andet har været sammenlignet med en strafferetlig proces.

Et stort fokus i debatten har været diskussionen om retssikkerhed for 'krænkeren'. I debatten har retsbeskyttelse (herunder retten til ikke at blive udsat for seksuelle krænkelse) for de, der har indgået i advokatundersøgelser som krænkede, derimod været næsten fraværende. En af forudsætningerne for at opnå en sådan retsbeskyttelse er, at krænkede kan bruge de redskaber og systemer, som benyttes i disse sager, for eksempel advokatundersøgelser og -ordninger. Og at krænkede oplever redskaber og systemer som betryggende.

Vi ser således behov for at tilvejebringe viden om dette perspektiv i forhold til brug af advokatundersøgelser og -ordninger ved seksuel chikane og krænkelse. Formålet med denne undersøgelse er derfor at afdække krænkedes erfaringer med at deltage i undersøgelser eller at anvende advokatordninger og hvilke grunde, personer har til ikke at deltage i en advokatundersøgelse eller advokatordning.

Denne undersøgelse omfatter således både brugen af advokatordninger (somme tider kaldet *whistleblower*-ordninger) og brugen af advokatundersøgelser.

I kølvandet på debatten om advokatundersøgelser har Advokatrådet nedsat en arbejdsgruppe, der skal skabe tydelige rammer for, hvordan advokatundersøgelser bør gennemføres. KVINFOs direktør er medlem af følgegruppen.

Datagrundlaget for denne undersøgelse er 22 kvalitative interviews med kvinder og mænd og med tydelig overvægt af kvinder og enkelte skriftlige bidrag fra kvinder og mænd. Af hensyn til alles anonymitet gengiver vi ikke interviewpersoners køn eller antal men bruger i stedet ord som 'mange', 'nogle', 'få' og 'enkelte'. Interviewpersonerne refererer til oplevelser i forskellige virksomheder, institutioner og organisationer af forskellig størrelse, som igen indbefatter både omfattende og enkeltstatsadvokatundersøgelser og -ordninger.

Hvad er en advokatundersøgelse

En advokatundersøgelse er et partsindlæg. Både i MeToo- og i andre typer sager er det som oftest ledelsen i en organisation, der ønsker, at et advokatfirma foretager en undersøgelse, når der er mistanke eller anklager om, at der er sket krænkelser eller foregået noget andet uønsket. Der eksisterer således et klientforhold, og det er altid opdragsgiveren, der bestemmer, hvor dybdegående undersøgelsen skal være, hvilke ressourcer den må kræve, og hvor mange implicerede, der må eller bør medvirke. Denne medvirken vil altid være frivillig.

Der er derfor stor forskel på, hvordan advokatundersøgelser bliver udført. Det varierer mellem advokatfirmaerne og afhænger af situationen og den sag eller kultur, som en undersøgelse omhandler. Det eneste formelle krav er, at de advokater, der udfører undersøgelsen, skal efterleve reglerne om god advokatskik, som er bundet op på retsplejelovens bestemmelser. Det betyder, at advokater er underlagt faste spilleregler, og at man for eksempel kan klage til Advokatnævnet over advokaten. Det ville man ikke kunne over andre faggrupper¹.

Hvad er en advokatordning

En advokatordning er en aftale mellem organisationen og et advokatfirma, hvor personer, der har følt sig krænket, kan henvende sig til advokatordningen. Alt efter den indgåede aftale mellem advokatfirma og organisationen kan advokaten under advokatordningen for eksempel rådgive om, om sagen har en karakter, hvor den bør anmeldes som en straffesag, advokaten kan bringe sager videre til organisationen og rapporterer om det samlede antal henvendelser.

Der eksisterer heller ikke formelle krav til en advokatordning. Advokaten skal dog også her efterleve reglerne om god advokatskik.

Sprogbrug

Denne rapport bruger 'organisation' som en samlede betegnelse, der dækker for eksempel private virksomheder, politiske partier og institutioner. Vi bruger ordene krænkede og 'krænker' for at lette læsning og forståelse. De dækker over hhv. den person, som har oplevet en krænkelse, og den person, som krænkede mener, har begået en krænkelse. Vi skriver 'krænker' i anførelsestegn for at understrege, at der ikke nødvendigvis er tale om afgjorte sager, hvor der er taget stilling til skyldsspørgsmål.

¹ <https://www.advokatsamfundet.dk/nyheder-medier/nyheder/2021/arbejdsgruppe-skal-se-pa-klarere-rammer-for-advokatundersogelser/>

RESULTATER

Denne undersøgelses resultater baserer sig på interviewpersoners oplevelser, erfaringer og indtryk og KVINFOs analyse af de problematikker, som er kommet frem i interviews.

1: Erfaringer med advokatundersøgelser og -ordninger

Dette afsnit beskriver interviewpersoners oplevelser med at deltage i advokatundersøgelser og -ordninger. Punkterne 1.a. 1.b og 1.c herunder beskriver de centrale tematikker inden for denne kategori.

1.a: Transparens

Et gennemgående tema i interviewpersonernes erfaringer med at indgå i advokatundersøgelser og -ordninger er manglende gennemsigtighed om formål, udførelse og proces. Det har for mange ikke været muligt at få indblik i hvem, der håndterede deres sag ud over advokatfirmaet, hvordan den blev håndteret, og på hvilken baggrund der blev konkluderet i sagen.

Mange har hverken før, under eller efter været klar over undersøgelsens forløb og afgrænsning, og når de har ønsket afklaring, har det ikke været muligt at få. Der har også været stor usikkerhed om, hvilke konsekvenser undersøgelsen kunne få. Der har endvidere været usikkerhed, om deltagerne ville blive kontaktet af advokatfirmaet eller selv skulle tage kontakt. Der har ikke været åbenhed om tidsrammen, om det var muligt at læse sit eget referat eller få mulighed for at gennemgå den afsluttende rapport. Flere fortalte, at de heller ikke vidste, at sagen var afsluttet, før de selv tog kontakt til advokatfirmaet for at følge op. Nogle fortæller, at de har henvendt sig flere gange, før deres sag blev håndteret. Flere oplevede en stor frustration over, at processen trak i langdrag. Flere oplevede, at den manglende transparens var utryk, beskriver forløbet som uprofessionelt og anser kommunikationen med organisationen og advokaterne om sagen som generelt utilfredsstillende.

1.b: Afgrænsning

Et andet gennemgående tema er tvivl om undersøgelsens eller ordningens afgrænsning i forhold til, hvilke krænkelser og overtrædelser der kunne håndteres. Det kan for eksempel være, om det er interne politikker eller lovgivning og mere specifikt ligebehandlingsloven, arbejdsmiljøloven og straffeloven, der afgrænser en undersøgelse eller en ordning. Flere fortæller, at de har været i tvivl, om deres oplevelser faldt inden for rammen.

Det har ligeledes været uklart, om inddragelsen af advokater betød, at der skulle være tale om lovbrud, for at en sag kunne håndteres, og det har undervejs været vanskeligt at tyde, om man havde et ansvar for at løfte bevisbyrden.

1.c: Utryghed og mistro

Flere interviewpersoner oplever deltagelsen i undersøgelsen som utryk. Det drejer sig særligt om at føle sig mødt med mistro og i samtalerne ikke at kunne tyde, om advokaterne troede på dem eller var interesserede i forstå oplevelsen fra deres side. Flere interviewpersoner påpeger, at de

oplevede en stemning af, at advokaterne i undersøgelsen var imod dem. Nogle få oplevede, at advokaterne afbrød dem, talte nedladende til dem eller virkede hånlige over for dem.

Mistroen mod advokaterne stammer for nogle fra en manglende tillid til organisationen og uvished om, hvilke interesser advokaterne repræsenterede. Nogle har oplevet, at advokater arbejdede for at komme frem til bestemte udfald. Nogle har oplevet, at undersøgelsen handlede mere om 'at vinde' for advokaterne selv end at gennemføre processen ordentlig.

Der eksisterer en generel tvivl, om advokaterne var på 'krænkers' side, og om de derfor ville fremstille krænkedes beretninger så usammenhængende og utroværdige som muligt. Andre påpeger, at advokaterne repræsenterer organisationens interesse i ikke at kunne blive stillet til ansvar retligt eller økonomisk.

Nogle interviewpersoner ønsker, at advokatundersøgelser er mere tilgængelige og peger på, at sprogbrug med mange juridiske termer virker afskrækkende.

Mange interviewpersoner oplever ikke, at advokaterne var rustede til at tale om seksuel chikane og krænkelser. Der blev for eksempel stillet spørgsmålstejn ved almindeligt kendte traumereaktioner såsom at holde fast i relationen til 'krænker', at undlade at fortælle andre om episoden eller at undgå konfrontation med 'krænker'. Der blev desuden stillet spørgsmål som kan indikerer, at interviewpersonerne selv var skyld i krænkelsen. Advokater spurgte for eksempel til påklædning og alkoholindtag. Disse spørgsmål bliver af flere af interviewpersonerne tolket som uprofessionelle og skyldspåbyggende. Nogle få interviewpersoner fortalte om at blive usikker på egen oplevelse af krænkelsen, om hvorvidt de selv havde skyld, og om at få en følelse af skam efter samtaler med advokater. Flere interviewpersoner påpeger et paradoks i, hvilke kriterier advokaterne stillede op for troværdighed på den ene side og på den anden side hvordan mennesker ofte reagerer på traumer. Det kan for eksempel være spørgsmål om detaljerthed, kronologi og ikke fragmenterede beretninger,

Nogle interviewpersoner var overraskede over eller frygtede for, at deres fortrolige oplevelser blev videregivet uden samtykke fra organisationen eller advokaterne. De fortæller, at de var overraskede over, at de stod dårligere med hensyn til indblik i sagen end 'krænker'.

Nogle få oplever mødet med advokaterne og undersøgelsens konklusion som en bekræftelse af, at det, der var hendt dem, var uacceptabelt, og at de var uden skyld. Det var dog et overvældende flertal, som havde dårlige oplevelser med selve undersøgelsen og mødet med advokaterne.

2. Fravalg af eller afvist af advokatundersøgelser

Dette afsnit beskriver interviewpersoners grunde til ikke at deltage i advokatundersøgelser og -ordninger og interviewpersoners oplevelser med at bliver afvist af samme. De to kategorier er slået sammen for at sikre anonymitet og fordi de tematikker, de nævner, går igen. Punkterne 2.a. 2.b og 2.c herunder beskriver interviewpersonernes primære bekymringer.

2.a: Tillid

Den hyppigste grund til ikke at deltage i en advokatundersøgelse eller indberette hændelser til en advokatordning er manglende tillid til undersøgelsen eller ordningen. Denne mangel på tillid bunder ofte i manglende tillid til organisationen, dens ledelse og deres evne til at håndtere sager og forvalte og administrere fortrolige oplysninger. Interviewpersoner fortæller endvidere om oplevelser af, at organisationen selv afviste deres sag, selv ville håndtere sagen, eller mente, at

der ikke var en sag, før den nåede til advokaterne. Det afføder for nogle interviewpersoner en tro på, at organisationen kunne kontrollere og beslutte, hvad der kom ud af advokatundersøgelserne og -ordningerne.

Et særligt problem viser sig for interviewpersoner i organisationer med mindreårige, der ikke ønsker, at mindreårige skal deltage alene i undersøgelser eller ordninger, at inddragelse af advokater føles som noget alvorligt og skræmmende, og at det er utrygt for en meget ung person at indgå i så formelle undersøgelser om traumatiske hændelser. Få nævner, at mindreårige kunne frygte, at deres forældre skulle indblandes i undersøgelserne, og der er meget skam forbundet med at opleve en krænkelse.

Der har blandt særligt de yngre også været frygt for, om sagen ville blive anmeldt til politiet, når man indberettede det til advokater. Denne reservation hænger sammen med manglen på gennemsigtighed og uklarhed om advokatundersøgelser og -ordningers afgrænsninger og formål, og at organisationen manglede at kommunikere klart om, hvordan en undersøgelse ville foregå, inden man bestemte sig for at ville deltage.

2.b: "Privat regi"

En anden grund til af fravælge deltagelse eller til at blive afvist er opfattelsen af, at hændelsen er foregået i "privat regi" og dermed ikke er et problem, som organisationen har ansvar for. Flere oplever, at der ikke blev lyttet til deres indvendinger mod at blive afvist, og at dette skyldes, at organisationen ikke ville forholde sig til hændelser, der ikke var foregået i direkte forbindelse med organisationen.

Der er også interviewpersoner, der selv undlod at fortælle om hændelser, der var foregået privat, fordi de antog, at det måtte være deres eget problem eller deres egen skyld. Flere har oplevet, at de blev afvist, fordi de ikke havde tilknytning til organisationen, mens 'krænker' havde det. Få har oplevet at blive afvist af organisationen, inden sagen kom til advokaterne, enten fordi deres oplevelse ikke var mulig at bevise eller ikke blev opfattet som 'slem nok'. De oplever at falde for en bagatelgrænse, som de ikke har vidst eksisterede. Få har oplevet, at deres sag blev afvist af organisationen eller organisationen i samarbejde med advokatordningen med henvisning til, at det var en straffelovssag, som hørte under politiet, samt at der skulle være faldet dom i sagen, før de kunne forholde sig til eventuelle sanktioner.

2.c: Troværdighed

Troværdighed og mangel på samme er et tema blandt interviewpersoner, som har fravalgt at deltage i en advokatundersøgelse eller -ordning. Interviewpersoner bekymrer sig om både organisationens troværdighed, advokatordningens troværdighed og deres egen: Om deres egen historie vil blive opfattet som troværdig, hvilket for nogle kombineres med en stor frygt for at blive mødt af mistro fra advokaterne og organisationen.

Frygten for at blive anklaget for at lyve var for nogle interviewpersoner nok til at vurdere, at deres sag ikke med 100 procents sikkerhed ville fremstå troværdig nok i advokaternes øjne, hvilket fik dem til at undlade at indberette sagen. Fravalg af indberetning skyldes ifølge interviewpersoner særligt tanker om, at der kunne blive sat spørgsmålstegn ved deres egen troværdighed, at de var i tvivl om, hvorvidt de selv var skyld i krænkelserne, eller at advokater kunne tænke det. Flere tvivlede også på, om hændelserne var "slem nok" til at indberette som en sag.

Flere interviewpersoner opfatter brugen af advokatordninger som en art 'sovepude' for organisationen, som ville signalere, at man gør noget ved sager uden at der er noget reelt ønske om at håndtere dem eller forholde sig til organisationens kultur. Nogle så brugen af advokatundersøgelser og -ordninger som en beskyttelse af 'krænkers' rettigheder frem for et sted for krænkede at gå hen med sine oplevelser. De er af den opfattelse, at undersøgelsen var til for 'krænker' i højere grad end for den krænkede.

Også hensynet til organisationen bliver påpeget af interviewpersoner. Der var en forståelse hos nogle af, at klientforholdet resulterer i, at der er flere interesser i at frikende organisationen end at undersøge den, samt at organisationen selv ville frikendes frem for at ændre kulturen og undersøge sager.

Flere påpeger, at advokatundersøgelseernes kvalitet falder, at resultaterne ikke er retvisende, at og formålet ikke er opfyldt, når advokater og organisation ikke rækker ud til alle de mennesker, som kan bidrage til forståelse og forandring. For eksempel når tidligere ansatte ikke er omfattet af en undersøgelse eller en ordning. Interviewpersoner bekymrer sig for, at resultatet så bliver et ikke-retvisende billede.

Mange påpeger en stærk sammenhæng mellem mistillid til organisationen og mistillid til dens advokatordning. En organisations mangel på troværdighed set fra krænkedes synspunkt kan 'smitte af' på advokatfirmaet, også selv om advokatfirmaet i sig selv ses som troværdigt. Interviewpersoner nævner, at advokater i situationer, hvor der er lav troværdighed til organisationen, har en ekstra opgave i at skabe og fastholde tillid til sig selv.

Flere interviewpersoner påpeger en ambivalens mellem at have mistillid til organisationen og samtidig føle en stærk loyalitet over for den, og at dette var medvirkende til, at de fravalgte undersøgelse eller advokatordningen. Mens mistilliden handlede om forvaltning af fortrolighed, bliver loyalitet forbundet med at være tro mod organisationen ved ikke at påpege problemer. Interviewpersoner fortæller også om at der i organisationen kan herske en stemning af, at man ikke bør anvende advokatordningen, fordi man så giver et dårligt billede af organisationen og personerne, i organisationen. Ud over denne loyalitet bekymrer interviewpersoner sig også for mulig social udelukkelse, stigmatisering og mistro, hvis 'krænker' blev sanktioneret. Dette ses særligt blandt interviewpersoner i organisationer med en stærk intern kultur, og hvor der er flydende grænser mellem det professionelle og det private.

3. Hvad kan advokatundersøgelser (ikke)?

Her beskrives interviewpersoners erfaringer med, hvad advokatundersøgelser og -ordninger kan bruges til, og hvor de er mindre brugbare. Punkterne 3.a, 3.b og 3.c herunder beskriver interviewpersonernes centrale bidrag i dette spørgsmål.

3.a: Kultur

Mange interviewpersoner stiller spørgsmålstejn ved, om advokatundersøgelser er den bedste måde for organisationen at håndtere sager på og arbejde mere langsigtet med kulturen i organisationen.

Mange påpeger, at en advokatundersøgelse ikke bør stå alene. De giver forskellige bud på, hvad der kunne supplere undersøgelse eller ordning. Fælles for alle bud er ønsket om en sociologisk, psykologisk eller antropologisk tilgang også. Flere ønsker for eksempel, at advokatfirmaer tilknytter

psykologer, alternativt erhvervpsykologer, til advokatundersøgelser, så man bliver mødt af mere forståelse og empati.

Flere påpeger, at særlige kulturelle aspekter af deres organisation ville besvære en advokatundersøgelse, og at advokatundersøgelserne derfor ikke var troværdige og tilstrækkelige. Det handler om organisationer med udpræget *bystanderkultur*, hvor man vælger at ignorere eller dække over nedværdigende behandling af særligt de laveste i hierarkiet, samt sexismen og dårlig ledelse. I sådanne situationer vil det være vanskeligt at få opbakning og 'vidner' til undersøgelser, fordi man foretrækker at ikke 'blande sig'. Nogle få respondenter har oplevet, at en verserende sag fik sociale konsekvenser for dem i organisationen, og at folk var hurtige til at vælge side i sagen.

Størsteparten af interviewpersonerne påpeger, at en ledelse bør gøre op med sig selv, hvornår det er kulturen, der skal afdækkes med blik på organisationens strukturer, hierarkier og arbejdsgange, og hvornår en enkeltstående hændelse mellem to mennesker skal afklares, og at organisationen først derefter vælger, hvilken undersøgelse, der er brug for.

Størsteparten af interviewpersonerne påpeger ligeledes, at de frygter, at advokatordninger kan bruges som 'sovepude', som forklaret ovenfor, og ikke ville lede til et kontinuerligt arbejde med sexismen og seksuel chikane i organisationen.

3.b: Ledelse

Mange peger på ledelsen i organisationen som central for ikke at have håndteret krænkelserne tilfredsstillende, inden den måtte indberettes til en advokatordning. Langt de fleste interviewpersoner ville allerhelst have løst deres sag internt og ville gerne have undgået at bruge organisationens advokatordning.

De fleste interviewpersoner oplever, at ledelsen i deres organisationer mente, at en sag var afsluttet, mens krænkelserne stadig var af den opfattelse, at den ikke var håndteret eller afsluttet eller at den var håndteret dårligt. Denne oplevelse hænger for interviewpersonerne ikke nødvendigvis sammen med uenighed om udfaldet i sagen, men mere om, at de ikke følte sig lyttet til eller taget alvorligt i deres ledelses håndtering af sagen.

Ledelserne bør også have for øje, at alle ikke nås med en advokatordning, og der bør være andre alternativer for at indberette sager, hvis man ikke har lyst til, at advokater skal involveres.

Nogle interviewpersoner, som valgte ikke at anvende en advokatordning, peger på mistillid til ledelsen og dens manglende evne til at forvalte tillid som den primære grund til vælge den mulighed fra. De ser undersøgelser og ordninger som en forlængelse af organisationens ledende lag, og at de arbejdede i ledelsens interesser. Andre påpeger, at der var en opfattelse af, at advokatordningens formål var at så vidt muligt beskytte 'krænker' frem for krænkede.

3.c: Magt

Flere interviewpersoner påpeger, at magtforholdet mellem dem selv og 'krænker' ikke blev vist forståelse af advokaterne. Den manglende opmærksomhed og forståelse gælder formelle magtforhold men især mere uformelle positioner, der vedrører for eksempel anciennitet eller kollegial anseelse og status. En selvstændig pointe i forhold til advokatundersøgelser og -ordninger på dette felt er, at de drejer sig om netop magtrelationer, og derfor nemt bliver ufuldstændige, hvis de ikke forholder sig til netop magt.

Flere interviewpersoner påpeger, magtforholdet mellem krænkede og 'krænker' er et af de spørgsmål, som ikke blev vist forståelse i advokatundersøgelser. Vi ved fra forskning, at magt er centralt i forhold til seksuel chikane og krænkelser frem for for eksempel seksuel tiltrækning². At forstå og agere i forhold til magt og magtforhold er således centralt i sager om seksuel chikane og krænkelser, ikke mindst fordi ulige magtdynamik kan gøre det vanskeligt at sige fra overfor krænkelser³.

KONKLUSION

Denne undersøgelse udpeger en række problemer ved advokatundersøgelser og -ordninger og ved brugen af dem i sager om seksuel chikane og krænkelser set fra krænkedes synspunkt. Vi sammenfatter dem her i tre overskrifter: Transparens og afgrænsning, Tillid og troværdighed, og endelig Kultur og ledelse. Til slut vender vi tilbage til spørgsmålet om retsbeskyttelse i MeToo-sager og mere specifikt i forbindelse med advokatundersøgelser og -ordninger.

Transparens og afgrænsning

Deltagere i advokatundersøgelser og -ordninger oplever udbredt mangel på transparens og ligeledes udbredt mangelfuld klarhed om afgrænsning af, hvilke oplevelser, undersøgelser og ordninger inkluderer.

Manglen på transparens vedrører både formål, tidsperspektiv, involverede parter og deltagers mulighed for indsigt i håndteringen af egen sag. Interviewpersoner oplever, at kommunikationen fra advokater og organisationer mangelfuld og problematisk og at de ved direkte henvendelse ikke oplever, at deres behov for transparens og klarhed bliver imødekommet.

Interviewpersoner udtrykker usikkerhed om, hvilke hændelser en undersøgelse eller ordning indbefatter. Her udtrykkes tvivl, om lovgivningen afgrænser, således at kun strafbare forhold kan håndteres, eller om 'blødere' parametre som for eksempel en organisations interne politikker er parameteret.

Der peges samtidig på, at afgrænsning i forhold til, hvem der kan deltage i en undersøgelse er problematisk, når den udelukker personer, der tidligere har været ansat eller på anden måde haft tilknytning til organisationen.

Tillid og troværdighed

Der hersker mangel på tillid til advokatundersøgelser og -ordninger blandt interviewpersoner, og de tvivler i nogen udstrækning på undersøgelsesernes og ordningernes troværdighed.

Den manglende tillid til undersøgelser og ordninger skyldes dels manglende tillid til den organisation, som har iværksat den eller dem, og dels manglende tillid til advokaternes neutralitet og professionalisme.

² Se fx Kelly, L. (1989). The Continuum of Sexual Violence. In J. Hanmer & M. Maynard (Editors), *Women, violence, and social control* (pp. 46-59). Atlantic Highlands, NJ: Humanities Press International.

³ Se fx organisatorisk forklaringsmodel for seksuel chikane: Reinicke, K. (2018). *Mænd der krænker kvinder: Refleksioner i kølvandet på #MeToo* (1st ed.). København: Samfundslitteratur.

Det sidste ses i nogle interviewpersoners oplevelse af, at mødet med advokaterne har været ubehageligt, og at advokater har sået tvivl om deres oplevelser eller har stillet spørgsmål, der opfattes om malplacerede eller uprofessionelle. Ligeledes giver interviewpersoner udtryk for, at de ikke altid føler sig mødt med forståelse eller respekt for det følsomme indhold af deres beretninger, og der har været flere eksempler på, at medvirkende efterfølgende er blevet forvirrede eller i tvivl om deres egen skyld i episoderne.

Personer, som har fravalgt at deltage i en undersøgelse eller ordning, begrundes det primært med, at de ikke har tillid til den. Her vægter interviewpersoner tilliden til deres egen organisation så tungt, at hvis den er mangelfuld, så nærer de heller ikke tillid til det advokatfirma, som organisationen har entreret med. I de tilfælde kan advokatfirmaet i interviewpersonernes øjne ikke forlade sig på et ellers flot renommé men må til en begyndelse opbygge tillid hos deltagerne i undersøgelser og ordninger.

Klientforholdet mellem advokatfirma og organisation udfordrer nogle interviewpersoners oplevelse af troværdighed, især hvis de også er i tvivl om organisationens hensigter med en undersøgelse eller ordning, og hvis de har generelt manglende tillid til de ledende lag i organisationen og evnen til at håndtere organisationens udfordringer.

Kultur og ledelse

Denne undersøgelse viser en generel usikkerhed om, hvad advokatundersøgelser og -ordninger kan afdække og for hvis skyld, det afdækkes. Interviewpersoner i denne undersøgelse peger ligesom forskning på det vigtige i at arbejde med organisationens kultur og ikke opfatte undersøgelser af enkelte sager som en løsning i sig selv på organisationens problemer med seksuel chikane og krænkelser. Nogle advarer imod, at undersøgelser og ordninger er symptombehandling⁴.

Samtidig viser denne undersøgelse, at nogle personer opfatter det som risikabelt at deltage i undersøgelser og ordninger, fordi det kan resultere i socialt stigma i organisationen. Det samme gælder i forhold til at sikre bredde i en undersøgelse, da også 'vidner' kan opfatte det som risikabelt.

Som nævnt ovenfor (under 'Tillid og troværdighed') er opfattelsen af organisationens ledelses villighed og evne til at arbejde mod seksuel chikane og krænkelser afgørende for tilliden til og troværdigheden omkring advokaternes arbejde. Dette peger igen på det vigtige i at være opmærksom på kultur og ikke udelukkende sager mellem enkelte personer⁵.

MeToo, retssikkerhed og retsbeskyttelse

I anden bølge af MeToo i Danmark er begrebet retssikkerhed ofte blevet brugt i debatten i forbindelse med 'krænker'. Det er sjældent, at retsbeskyttelse har været fremhævet i forbindelse med krænkede. Det har også været stærkt omdiskuteret, når en 'krænker' har måtte forlade sin post eller stilling, mens det forhold, at forskning viser, at det i krænkelssager oftest er krænkede,

⁴ KVINFO anvender selv sociologisk metode i arbejdet med at undersøge organisationers kultur.

⁵ Se fx Einersen, A.F. et al (2021) *Sexism in Danish Higher Education and Research: Understanding, Exploring, Acting*. Draft version, Copenhagen, March 2021.

der må forlade sit job, mens 'krænker' bliver, ikke har givet anledning til nogen særlig opmærksomhed.

MeToo-bevægelsen har kastet lys over mange sager om overtrædelse af ligebehandlingsloven, arbejdsmiljøloven og i sjældnere tilfælde overtrædelse af straffeloven, som ikke tidligere er kommet frem, blevet taget alvorligt eller håndteret.

Tryghed, tillid, fortrolighed og professionalisme er forudsætningen for parternes retssikkerhed hhv. retsbeskyttelse i advokatundersøgelser og -ordninger og bør naturligvis komme alle parter til gode.

Interviewpersoners oplevelser peger i retning af, at advokatundersøgelser og -ordninger efterlader deltagere uden en klar og overbevisende følelse af at være beskyttet og blive taget alvorligt. Respondenter er frustrerede over måden, undersøgelsen er foregået på, og hvordan de blev mødt af advokaterne. Ligesådan problematiserer de selve undersøgelses- og ordningernes funktion i deres organisation, og de udtrykker mistillid til, om en undersøgelse eller ordning reelt løser et problem eller fungerer som beskyttelse af organisationen.

Der bliver peget på, at for organisationen og i advokatundersøgelser og -ordninger er en given sag slut, når en sammenfattende rapport eller indstilling er afleveret og når eventuelle tiltag og sanktioner er sat i værk. Det markerer ikke nødvendigvis slutningen på et forløb for krænkede, hvis forløb ikke har været transparent og med gensidig tillid og troværdighed, eller hvis processen kun håndterer en specifik krænkelse og ikke den kultur i organisationen, som tillod og muligvis fortsat tillader, at oplevelser med seksuel chikane og krænkelser kan finde sted.

ANBEFALINGER

Anbefalingerne herunder er grupperet som konklusionerne ovenfor, sådan at de vedrører først transparens og afgrænsning, så tillid og troværdighed og endelig kultur og ledelse.

Transparens og afgrænsning

- **Skab transparens og klar afgrænsning**
Advokatundersøgelser og -ordninger bør sikre, at de både er og opfattes som transparente. Dette vedrører faktorer som forløb, tidsramme, adgang til referat og rapport og tydelig kommunikation til og med deltagere. Samtidig bør de have klar afgrænsning i forhold til, hvilke oplevelser, de inkluderer, og hvilke personer, som kan deltage. Afgrænsningen bør også gøre klart, hvordan undersøgelser og ordninger står i forhold til lovgivning, retligt ansvar og organisationens interne politikker.
- **Vær tilgængelige**
Tilgængelighed bør være et centralt element. Dette skal forstås i forhold til både kommunikation og sprogbrug, hvor der bør gives opmærksomhed til lægmands udfordringer med at forstå juridisk sprog. Endelig bør der lægges vægt på at sikre, at alle relevante personer får kendskab til, at en undersøgelse eller ordning findes.

- Giv mulighed for at have bisidder ved samtaler med advokater
Transparens og forståelse for afgrænsning bør yderligere støttes ved at tillade og opfordre til, at krænkede har bisidder ved samtaler i forbindelse med undersøgelser og ordninger.

Tillid og troværdighed

- Beskyt både krænkede og 'krænker'
Undersøgelser og ordninger bør sikre, at krænkede har tillid til, at de nyder den samme beskyttelse som 'krænker' i forhold til fx fortrolighed, adgang til kommunikation med advokatfirmaet, indsigt i referat, rapport og indstilling.
- Vis tillid til oplevelser med seksuel chikane og krænkelser
Seksuel chikane og krænkelser er oftest forbundet med forvirring, fortrængning, skam, skyldfølelse og frygt for mistro. Advokatfirmaer bør arbejde med at balancere en udspørgnings kritiske tilsnit med ovenstående, ligesom udspørgere bør gøre sig bekendt med almindelige traumereaktioner.
- Skab sammenhæng mellem organisationens og undersøgelsens eller ordningens troværdighed
Det er ikke usædvanligt, at krænkede tvivler på deres organisations troværdighed. Denne manglende tvivl videreføres ikke sjældent til advokatundersøgelsen eller -ordningen, som er sat i værk af samme organisation. Advokatfirmaer bør arbejde med at etablere tillid til både organisationen og firmaets eget arbejde og sikre, at undersøgelser og ordninger ikke kun er men også opfattes som frie og uafhængige.
- Inviter relevante personer til at medvirke
Undersøgelsers troværdighed svækkes blandt deltagere, hvis de ikke sikrer, at alle relevante personer kan deltage. At afgrænse deltagerkredsen til nuværende ansatte kan nære bekymring for, at en undersøgelse vil give et misvisende billede af en situation eller en kultur. Dette skyldes blandt andet, at det står klart i forskning, at det ofte er krænkede, der forlader en organisation efter oplevelser med seksuel chikane og krænkelser.
- Skab alternativer for organisationer med mindreårige
Mindreårige kan af mange grunde tøve med at deltage i advokatundersøgelser og -ordninger, ligesom deres forældre kan ønske, at de ikke deltager. Samtidig har organisationer (forhåbentlig) behov og ansvar for at beskytte og skærme mindreårige mest muligt i håndtering af sager med seksuel chikane og krænkelser. Advokatfirmaer bør arbejde med at skabe alternative løsninger, når sager har forbindelse til eller direkte angår mindreårige.

Kultur og ledelse

- Respekter advokatundersøgelser og -ordningers begrænsninger
Seksuel chikane og krænkelser finder sjældent sted i et vakuum. De er derimod gerne symptom på eller resultat af skadelig kultur. Advokatfirmaer bør forholde sig åbent til, at mens advokatundersøgelser kan afdække og klarlægge specifikke sager, er de mindre anvendelige, når selve kulturen i en organisation er problemet.

- Håndter spørgsmålet om organisationens ansvar
Krænkede mister tillid til undersøgelser og ordninger, hvis de (korrekt eller ukorrekt) har opfattelse af, at organisationen entrerer med et advokatfirma i et forsøg på at unddrage sig ansvar for krænkelser. Advokatfirmaer bør sikre, at deres arbejde ikke kan bruges til det formål, ligesom de bør sikre, at deltagere i undersøgelser og ordninger ved, at det ikke er tilfældet.

METODE

KVINFO har på Facebook og LinkedIn inviteret personer, der har erfaring med at deltage i advokatundersøgelser og -ordninger, personer, der har valgt ikke at deltage i undersøgelser eller ordninger, og personer som har ønsket at deltage, men er blevet afvist.

Vi har på den baggrund foretaget 22 kvalitative interviews og modtaget enkelte skriftlige bidrag. Alle kvalitative interviews er med kvindelige respondenter, mens de skriftlige bidrag stammer fra både mænd og kvinder.

Overrepræsentation af kvinder kan skyldes, at kvinder er mere udsat for seksuel chikane og krænkelser end mænd, og at det muligvis kan opleves mere stigmatiserende for mænd at anmelde oplevelser med seksuel chikane og krænkelser.

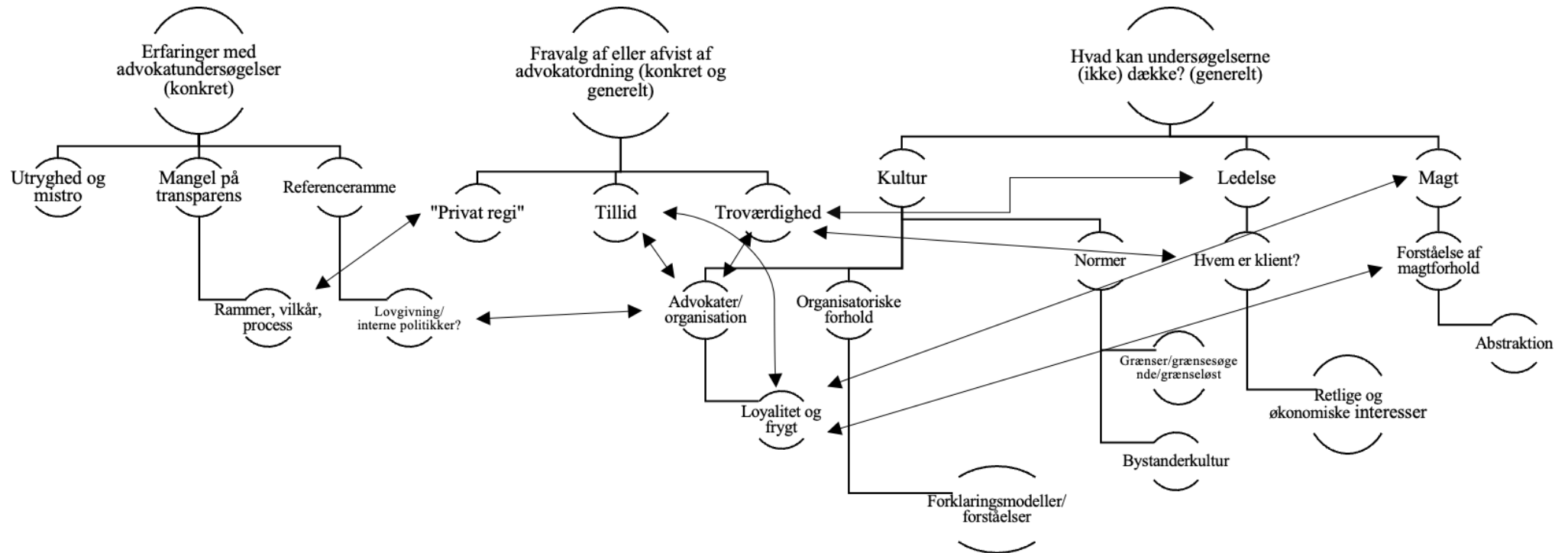
Der kan ligeledes være en overrepræsentation af interviewpersoner, der forholder sig kritisk til advokatundersøgelser og -ordninger, da de formentlig har større motivation for at deltage i denne undersøgelse.

Alle interviews er anonyme og givet under forudsætning af, at der ikke er gengivelser i rapporten, som kan identificere personer, sager eller organisationer. Rapporten citerer således ikke fra interviews. Også af hensyn til anonymitet gengiver vi ikke respondenterens køn eller antal men bruger i stedet ord som 'mange', 'nogle', 'få' og 'enkelte'.

Interviews er kodet under tre overordnede kategorier og derefter efter tematikker inden for hver af kategorierne. Se bilag 1 for illustration af kategorier med tilhørende tematikker og undertematikker og hvordan de relaterer til hinanden. Se bilag 2 for kodningsskema.

Bilag

Bilag 1: Illustration af tematisk analyse



De tre øverste cirkler er kategorier, hvor de tre mest centrale tematikker fremgår under. Under nogle af temaerne, er der undertemaer, som også har været centrale og meget hyppigt fremkommet i interviews. Det gælder i særligt høj grad ved de mere omfattende og abstrakte temaer som "kultur", "ledelse", "magt", og "troværdighed". Pilene indikerer sammenhæng mellem temaer på tværs af kategorier, men temaer inden for kategorierne hænger sammen.

Bilag 2: Kodningsskema for frekvens i kvalitativ indholdsanalyse

Tematik	Hyppighed
Mistillid	Høj
Mistro	Høj
Troværdighed	Høj
Frygt og utryghed	Høj
Mangel på transparens	Høj
Kultur	Høj
Interesser (retlige, økonomiske)	Høj
Ledelse	Høj
Magtforhold	Høj
Rammer for undersøgelsen	Høj
Skuffelse	Høj
Sovepude	Høj
Hierarki	Høj
Mistænksomhed	Høj
Brud på fortrolighed	Middel
Struktur og organisatoriske forhold	Middel
Bevise og forsvare	Middel
Motiv	Middel
Loyalitet	Middel
Lovgivning	Middel
Fællesskab	Middel
Anonymitet	Middel
Tavshed	Middel
"Privat regi"	Middel
Bagatelgrænse	Middel
Normer	Middel
Paradoks	Middel
Anklaget for at lyve	Middel
Tillid	Middel
Sprog	Middel
Klientforhold	Middel
Ansvar	Middel
Bystanders	Middel
Modsætningsforhold	Middel

Forståelse af magt og relationer	Middel
Referenceramme	Middel
Skam	Middel
Skyld	Middel
Alkohol	Middel
Forventninger	Middel
Uprofessionelt	Middel
Afvisning	Middel
Retssikkerhed	Middel
Kollegaer	Middel
Medlemmer	Middel
Vælge side	Middel
Presset eller truet	Middel
Konflikter	Lav
Manipulation	Lav
Reaktionsmønstre	Lav
Traumer	Lav
Forbud	Lav
Tvang	Lav
Mindreårige og indberetningspligt	Lav
Habilitet	Lav
Relationer	Lav
Samtykke	Lav
Politianmeldelse	Lav
Fagforening	Lav
Vold	Lav
Kontekst	Lav
Empati	Lav

For at bevare anonymitet nævnes ikke det unikke antal af gange, et temaet er blevet omtalt i interviews. Med unikke antal gange menes 1 gang pr. interview, selvom temaet kan være nævnt flere gange under interviewet. Antallet af gange er altså antal interviews, temaet er fremkommet i. Er temaet nævnt i under tre interviews, medtages det ikke for at undgå identifikation.

I stedet for at gengive tallene bruges værdierne: lav, middel og høj, som svarer til:

Lav: 3-6 gange

Middel: 7-15 gange

Høj: 16 eller flere gange