

Forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen

Den 23. marts 2023 vedtog Folketinget et lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven, arbejdsmiljøloven og erhvervsuddannelsesloven. Lovforslaget har til formål at udmønte en trepartsaftale som den tidligere regering og arbejdsmarkedets parter indgik i marts 2022. Med trepartsaftalen ønskede parterne at bidrage til en kulturforandring gennem bedre forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdsmarkedet.

Loven trådte i kraft 1. juli 2023

HVAD ER SEKSUEL CHIKANE?

Seksuel chikane defineres ifølge ligebehandlingsloven som enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal 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.

Grænsen for hvad der forstås som seksuel chikane har været genstand for flere afgørelser ved domstolene. Kravene til arbejdsgiver er blevet skærpet, og arbejdsgiver skal være opmærksom på tonen og kulturen, da uønsket seksuel adfærd fra en kollega ikke længere kan undskyldes med en fri og uformel omgangstone.

Arbejdsgivers ansvar gælder ikke alene i det fysiske rum, men også digitalt. Som arbejdsgiver har man et ansvar for, at sikre sine medarbejdere et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Læs mere om digital chikane på arbejdspladsen [her](#).

HVAD ER NYT?

Som noget nyt indføres der i ligebehandlingsloven en mulighed for, at en medarbejder, som udsættes for seksuel chikane under udførelsen af arbejdet, kan kræve en tortgodtgørelse fra den medarbejder, som har begået krænkelser. Tidligere kunne sådan en godtgørelse kun tilkendes i henhold til erstatningsansvarsloven. Medarbejderne får derfor fremadrettet mulighed for at anlægge en sag om tortgodtgørelse ved Ligebehandlingsnævnet som alternativ til de civile domstole. Herudover hæves godtgørelsesniveauet for krav mod arbejdsgiver i grove sager med en tredjedel.

Hertil tydeliggøres det også, at reglerne om delt bevisbyrde finder anvendelse i sager om seksuel chikane herunder at faktiske omstændigheder i denne type sager kan påvises ved den krænkende medarbejders troværdige forklaring.

Ændringen af arbejdsmiljøloven tydeliggør, at arbejdsledere og ansatte har pligt til at videregive oplysninger om problemer, som omfatter det fysiske såvel som det psykiske arbejdsmiljø, herunder seksuel chikane på arbejdspladsen.

Derudover tilføjes det til erhvervsuddannelsesloven, at godkendelse af en virksomhed som lærested kan tilbagekaldes, hvis der har været sager om seksuel chikane. Hertil tydeliggøres det også i loven, at læringen ville kunne se bort fra den sædvanlige frist på 1 måned for ophævelse af uddannelsesaftalen, hvis ophævelsen skyldes seksuel chikane. Dette er i tråd med tidligere praksis fra Tvistighedsnævnet.

Lovændringen er i vid udstrækning en kodificering af gældende ret, men med lovændringerne fremhæves arbejdsgivers pligter og ansvar nu i højere grad direkte af loven.

Lovforslaget findes [her](#).

HVORDAN HÅNDTERES DE NYE KRAV?

For at sikre at man som arbejdsgiver overholder sin pligt til at sikre sine medarbejdere et chikanefrit miljø, anbefaler NJORD, at der udarbejdes en personalepolitik indeholdende en klar handleplan for, hvordan chikane håndteres på arbejdspladsen.

En sådan politik kan f.eks. indeholde retningslinjer for:

- Hvordan arbejdsledere og ansatte forholder sig, hvis der forekommer eller opstår mistanke om krænkende handlinger i arbejdet - fx en "beredskabsplan"
- Hvor de ansatte kan klage og få rådgivning i tilfælde af, at de oplever krænkende handlinger. Det bør være klart, hvordan de ansatte skal forholde sig, hvis den nærmeste overordnede er en del af problemet
- Rehabilitering af ansatte, der er blevet syge pga. krænkende handling
- Sanktioner overfor uacceptabel adfærd - herunder krænkende handlinger og falske anklager

Ovenstående er både med til at sikre, at medarbejderne oplever at være beskyttet mod chikane på arbejdspladsen, sikrer klarhed i tilfælde af at situationen skulle opstå, ligesom det kan fritage arbejdsgiver for at blive pålagt en godtgørelse.

Hvis du vil vide mere om de nye regler, står NJORDs ansættelsesretsteam klar til at hjælpe.



LARS LOKDAM
ADVOKAT (L), PARTNER
(+45) 77 40 11 43
LL@NJORDLAW.COM



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)
(+45) 77 40 11 66
MIM@NJORDLAW.COM



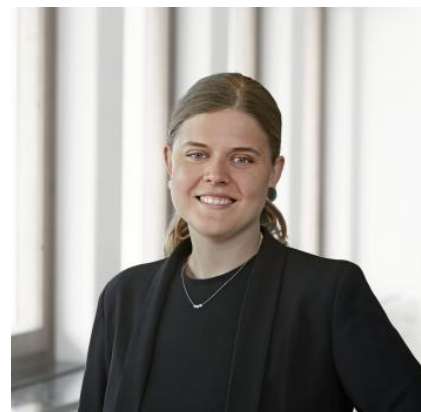
SARA MARGON PRIP
ADVOKATFULDMÆGTIG
(+45) 77 40 11 33
SMP@NJORDLAW.COM



TINA DAHLMANN JORDT
ADVOKAT (ORLOV)
(+45) 77 40 10 47
TDJ@NJORDLAW.COM



JULIE NIELSEN
ADVOKAT
(+45) 77 40 10 68
JNL@NJORDLAW.COM



KATRINE BASTIANSEN
ADVOKATFULDMÆGTIG
(+45) 77 40 10 64
KBN@NJORDLAW.COM