

Nye regler om sexchikane på arbejdspladsen

#MeToo-bevægelsen har sat fokus på sexchikane på verdensplan. Som en reaktion herpå har Folketinget for nyligt vedtaget ændringer i ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingsloven fastslår, at alle – uanset køn – skal behandles lige på arbejdsmarkedet. Heri ligger også et forbud mod chikane af enhver art.

I lovændringen præciseres, at lige arbejdsvilkår omfatter et forbud mod sexchikane. I bemærkningerne til loven understreges det, at der ved vurderingen af, om der har fundet sexchikane sted, ikke bør lægges vægt på omgangstone på arbejdspladsen.

Ændringerne skyldes et ønske om at sætte fokus på netop sexchikane som et alvorligt problem på de danske arbejdspladser.

Hvorfor hedder det nu ”seksuel chikane”?

I bemærkningerne til loven anvendes udtrykket ”seksuel chikane”, men regeringen understreger, at definitionen på sexchikane forbliver uændret.

Sexchikane defineres herefter 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.”

Fri omgangstone er irrelevant

Ved vurderingen af, om der er tale om sexchikane, har domstolene indtil nu lagt vægt på blandt andet omgangstone på arbejdspladsen. Herunder om der var tendens til en mere ”fri” eller ”afslappet” omgangstone, som kunne begrunde, at en adfærd – som i andre tilfælde kunne fremstå krænkende – i den konkrete situation og på den konkrete arbejdsplads alligevel ikke var det.

De nye lovændringer gør op med denne praksis. Herefter skal en fri omgangstone ikke forveksles med en seksuelt ladet omgangstone, og regeringen anfører i bemærkningerne, at en ”afslappet” og ”fri” omgangstone ikke er ensbetydende med, at man som medarbejder skal finde sig i en krænkende adfærd, som ville blive anset for uacceptabel, hvis omgangstone havde været mere professionel eller restriktiv.

Virksomhedens omgangstone skal således ikke indgå som et hensyn ved domstolenes vurdering af, hvorvidt en adfærd udgør sexchikane eller ikke.

Højere godtgørelser i sager om sexchikane

Godtgørelsesniveauet har i sager om sexchikane i over 30 år gennemsnitligt ligget på omkring 25.000 kr. Godtgørelserne har dermed ikke fulgt den i øvrigt stigende løn- og prisudvikling.

Regeringen har nu vedtaget, at det gennemsnitlige godtgørelsesniveau hæves med en tredjedel af det nuværende gennemsnit. Derudover understreges det, at domstole og nævn for fremtiden altid kan tage højde for den almindelige lønudvikling ved fastsættelsen af godtgørelser i sager om sexchikane.

Loven trådte i kraft den 1. januar 2019.

Du kan læse den vedtagne lov her.

Vil du vide mere?

NJORD Law Firm kan rådgive dig om reglerne for mobning og chikane på arbejdspladsen. Herudover kan vi assistere med at udarbejde politikker om mobning og chikane ud fra virksomhedens konkrete behov og allerede eksisterende retningslinjer.

Et eksempel på en sådan politik er inkluderet som paradigme i NJORD Law Firms HR eBogen, som giver adgang til adskillige andre aktuelle og gode politikker samt værktøjer.

Du kan læse mere om HR eBogen og de forskellige værktøjer samt tilmelde dig her.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM