

# SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Anette Borchorst  
&  
Lise Rolandsen Agustín

9. april 2018

**GRIP**



# Hvor mange sager om seksuel chikane siden 1980'erne?

- 71 sager ved **civile retter** (nogle behandlet både ved byretter og landsretter). Nogle sager omfatter flere krænkede
- 13 sager ved **Tvistighedsnævnet** siden oprettelsen i 1989
- 11 sager ved **Ligestillings/Ligebehandlingsnævnet** siden oprettelsen 2001

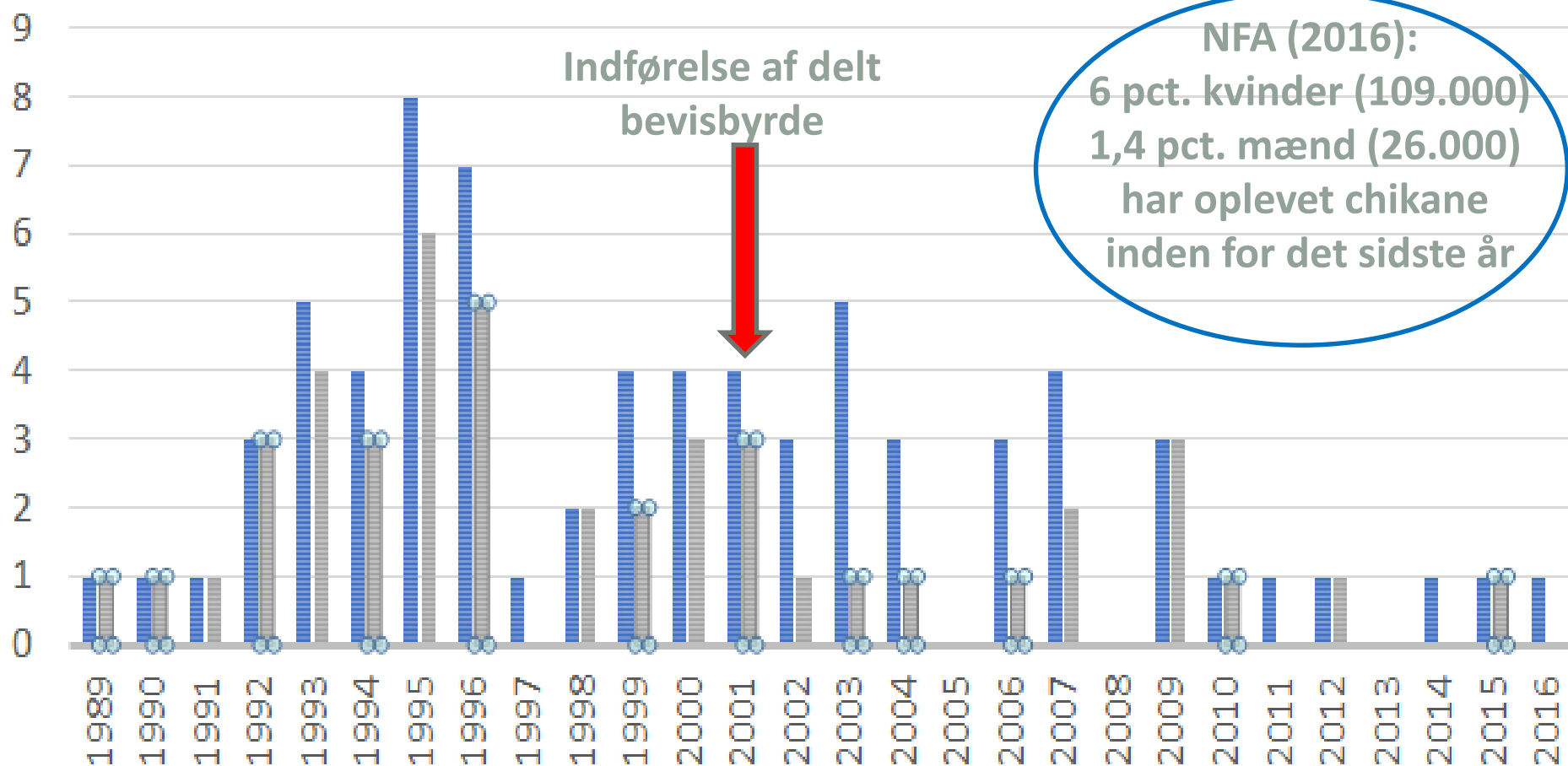
**Knap 100 sager, der afgøres ud fra Ligebehandlingsloven mm.**

- 1 sag ved faglig voldgift
- 55 arbejdsskadesager ved Erhvervssygdomsudvalget 2010-2015 (aktindsigt)

**I alt 150 sager med relativt udførlige beskrivelser af forløbet**

# Antal sager i civilretter

■ Samlet antal sager ■ Medhold



# Hvorfor rejses så få sager?

- Stigende afslagsprocent (50 pct. siden 2010)
- Godtgørelserne har stået stille
  - LBL 23.700 DKK 1989-2015 (40.000 DKK uænd. købekraft)
  - EAL 15.700 DKK
- Arbejdsgiveransvaret tolkes mere lempeligt i dag

# Tolkning af arbejdsgiveransvar

- Sagsøgte salgsassistent chikanerede både kvindelig souschef, kollegaer og en kunde
- Tog kvinderne på baller og bryster og fortsatte med smørret grin, når der blev sagt fra
- Arbejdsgiver havde ikke hørt om krænkelser, men havde overværet upassende bemærkning over for en ekstern kvindelig konsulent
- Sagsøgte bortvist
- Afgørelse: seksuel chikane, Erstatningsansvarsloven:  
3 x 10.000 DKK

(Butikskæde, Retten i Aalborg, 15. maj 2009)

# Sagernes særlige karakter

- Traumatiserende at rejse sager, nogen gange mere belastende end selve krænkelserne
- Bevis står næsten altid mod bevis
- Eskalerende forløb – svært at afgøre, hvornår de starter

# Problemer med at sige fra: hvornår begynder det?

*Seksuel chikane bygges langsomt op mellem en medarbejder og en kollega eller en chef og den kvindelige ansatte. Og pludselig så står man i noget, som tydeligvis, også for en selv, helt klart er seksuel chikane, og det er som om, man ikke når at fange det, før man faktisk står midt i det. Og så kommer der jo i starten en stor vrede mod den person, der udsætter én for denne chikane, og det afløses ganske ofte af en stor selvbebrejdelse, hvor man siger: "Har jeg været klædt lidt for udfordrende, eller har jeg på anden måde selv været ude om det?". Men det skrider stille og roligt for én, gradløst og trinløst nærmest og umærkeligt og pludselig står man midt i det og har ikke været i stand til at sætte sine grænser.*

(Chefpsykolog Anders Korsgaard Christensen, Leder af Krisepsykologisk Klinik, Rigshospitalet)

# Ofte repressalier, hvis der siges fra

- Fratagelse af opgaver
- Trusler
- Mobning i bredere forstand



# Hvorfor rejses så få sager?

- Stigende afslagsprocent
- Arbejdsgiveransvaret tolkes mere lempeligt
- Godtgørelserne har stået stille
  - LBL 23.700 DKK 1989-2015 (40.000 v. uænd.købekraft)
- Sagernes særlige karakter
- Sagerne rejses inden for områder, hvor fagforeningerne har fokus på problemet – mange har ikke fokus på det
- Manglende kendskab til Ligebehandlingsloven (og EU retten)
  - Seksuel chikane er ulovlig kønsdiskrimination
  - Arbejdsgiveransvar
  - Delt bevisbyrde

# Definition af seksuel chikane

*Der foreligger seksuel chikane, 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.*

Ligebehandlingsloven §1, stk. 6

*Seksuel chikane er en særlig form for mobning. Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende.*

AT- vejledning D4, 2.marts 2002

# Hvad kan der gøres?

- Forebyggelse, forebyggelse, forebyggelse
- Spilleregler, der modvirker, at kulturen fra de sociale medier breder sig til arbejdspladserne

# Hvad kan der gøres?

## Politisk og arbejdsmarkedets parter

- Lovgivning: Ligebehandlingsloven det mest bindende regelsæt, der også må være afsæt for partsstyret arbejdsmiljøpolitik
- Seksuel chikane skal ikke reguleres under mobning (*mobning, herunder seksuel chikane*)
- Justering af bekendtgørelse og AT vejledning – tilpasning til EU retten og LBL
- Skærpet arbejdsgiveransvar ift. til forebyggelse
- Fokus på godtgørelsesniveau. Opmærksomhed om sammenligningsgrundlaget:
  - Andre brud på Ligebehandlingsloven eller andre seksuelle krænkelse/tort?
- Styrkelse af Arbejdstilsynets handlemuligheder
- Praksistjek: Tvistighedsnævnet (de unge mest udsat, få sager, ofte dissens)
- Kan Ligebehandlingsnævnets mulighed for at takle sagerne styrkes?

## **Virksomheder**

- Klar markeret politik for 0 tolerance over for seksuel chikane
- Markere at seksuel chikane er et ledelsesansvar
- Problem for hele arbejdspladskulturen
- Procedurer for takling af sager
- Registrering af forlig
- Spørgsmål om seksuel chikane i APV (NB formuleringer er afgørende. Der skal spørges til konkrete hændelser, der opleves krænkende)
- Erfaringsopsamling, herunder registrering af forlig

# Forskning, viden uddannelse

- Kvalificerede undersøgelser af omfang af seksuel chikane
- Forskning og analyse af effekter
  - For den enkelte (helbred, familie, beskæftigelse)
  - For virksomhederne (hvad koster det? Hvad er best practice?)
  - For samfundet (sygefravær, arbejdsløshed, omkvalificering mm)
- Undervisning i håndtering af seksuel chikane fra patienter, brugere mv. i uddannelser inden for omsorgsfag
- Undervisning om seksuel chikane i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse
- Undervisning om seksuel chikane i TR uddannelse

# Tak for opmærksomheden

Trykt bog og elektronisk link via Aalborg Universitetsforlag  
[http://vbn.aau.dk/files/264775360/Seksuel\\_chikane\\_p\\_arbejdspladsen\\_Online.pdf](http://vbn.aau.dk/files/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf)