



# SÅDAN FOREBYGGER OG HÅNDTERER DU SEXCHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Som arbejdsgiver skal man være proaktiv for at sikre et chikanefrit miljø på arbejdspladsen. Vi stiller skarpt på den juridiske definition af begrebet sexchikane og giver et overblik over arbejdsgiverens pligter og ansvar.

Der er flere og flere sager om chikane og sexchikane på arbejdspladsen, og med #MeToo kampagnen er der kommet stort fokus på problemet.

Det giver anledning til at stille spørgsmål om, hvorvidt det er et reelt problem eller blot de sociale medier, som er gået i selvsving. Hertil er svaret meget enkelt: Sexchikane på arbejdspladser er et problem.

Både "almindelig" chikane og sexchikane kan få store konsekvenser for den medarbejder, der chikaneres, men også for den medarbejder som måske uberettiget beskyldes for at chikanere. Dertil kommer, at man som arbejdsgiver kan komme til at betale godtgørelse eller erstatning til medarbejderen, hvis man ikke er sit ansvar bevidst. Derfor er det vigtigt for alle virksomheder

– små som store – at sikre en ordentlig omgangstone på arbejdspladsen og at have retningslinjer for, hvilken omgangstone som accepteres, og hvad der skal gøres, hvis der opstår en sag.

## HVAD ER SEXCHIKANE?

Chikane på grund af køn og sexchikane er ulovligt ifølge ligestillingsloven. Den fastslår, at der er tale om "almindelig" chikane ved enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke

denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Sexchikane er i ligestillingsloven defineret som enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed. Forskellen på chikane og sexchikane er derfor, om den uønskede adfærd retter sig mod vedkommendes køn (chikane) eller har seksuelle undertoner (sexchikane).

## FYSISKE OG VERBALE KRÆNKELSER

Der findes i praksis mange eksempler på karakteren og formen af chikane og sexchikane, som kan omfatte både kropslige og verbale krænkelse.

Verbal sexchikane ses i praksis både ved en sjofel omgangstone på arbejdspladsen, der støder en kollega eller medarbejder, eller som vedkommende bliver presset til at være en del af. Men det kan også være mere direkte seksuelle antydninger eller trusler. Det er også sexchikane, når der spørges krænkende til kollegaens eller medarbejderens sexliv eller seksuelle orientering, eller en kollega uopfordret og indgående fortæller om sit eget.

Sexchikane kan også være upassende berøringer eller opfordringer til at give seksuelle ydelser og kan give sig udtryk som mobning, der går over kollegaens eller medarbejderens grænser.

Endelig kan sexchikane også være en flirt, som kollegaen eller medarbejderen ikke længere vil deltage i, men hvor den krænkende part ikke respekterer den grænse, der er blevet sat i relationen.

## ARBEJDSGIVERENS ANSVAR

Som arbejdsgiver bliver man ikke automatisk ansvarlig, hvis en medarbejder er blevet udsat for sexchikane.

Der er findes to forskellige relationer, hvor sexchikane kan forekomme:

1. En sideordnet kollega chikanerer en kollega.
2. En overordnet chikanerer en underordnet medarbejder.

I den første relation vil en arbejdsgiver som udgangspunkt kun blive ansvarlig, hvis arbejdsgiveren både er blevet orienteret om, at chikane finder sted og efterfølgende ikke har truffet passende foranstaltninger for at stoppe det. De passende foranstaltninger vil ofte både være i forhold til den medarbejder, der chikaneres, og til den medarbejder, som er blevet chikaneret.

Sanktionen over for den chikanerende medarbejder afhænger af, hvor krænkende adfærden har været. Som minimum kræves det, at sanktionen får chikane til at ophøre. Medarbejderen, som er blevet krænket, kan eventuelt blive tilbudt psykologhjælp eller omplacering, hvis det er nødvendigt, for at medarbejderen fremover kan føle sig tryk.

Hvis arbejdsgiveren bare "lader stå til", vil arbejdsgiveren kunne blive ansvarlig.

Arbejdsgiveren kan også blive ansvarlig, hvis der er tale om en overordnet medarbejder, som har haft ledelsesansvar over for den krænkede medarbejder. Her taler man om, at arbejdsgiveren kan blive identificeret med lederen.

Der findes eksempler på, at arbejdsgivere er kommet til at betale godtgørelser på 100.000 kr. til en medarbejder.

## UØNSKET SEKSUEL ADFÆRD AFGØRES KONKRET

Seksuel chikane kan tage sig ud på mange forskellige måder, og hvad der er acceptabelt for nogle, kan være enormt grænseoverskridende for andre.

Spørgsmålet om, hvad der er "uønsket seksuel adfærd", bliver derfor afgjort konkret og afhænger af den krænkede persons egne grænser, som ofte er forskellig fra person til person.

Retspraksis stiller dog krav om, at der skal være tale om en handling (adfærd), og at denne opleves som uønsket. I praksis kan man muligvis tale om en nedre grænse for seksuel chikane knyttet til den konkrete situation. Der er med andre ord både en objektiv og en subjektiv vinkel. Adfærden skal derfor være objektivt egnet til at krænke, og medarbejderen eller kollegaen skal subjektivt været blevet krænket.

Domstolene har i flere sager, hvor adfærden har været af mindre graverende karakter, men dog været uønsket, lagt vægt på, at den, som har følt sig krænket, ikke har "sagt fra" over for eksempelvis udtalelser, og at den krænkende kollega derved har været i en slags god tro. I disse situationer har domstolene dermed undladt at statuere seksuel chikane. Det er et eksempel på, at der ikke objektivt har været tale om en krænkende adfærd, uanset at den berørte medarbejder har oplevet adfærden som krænkende.

Domstolene har i et andet eksempel heller ikke statueret seksuel chikane, da omgangstonen var af en sådan karakter,

at medarbejderen ikke burde have indset, at hans adfærd havde krænket en kollega.

Der er naturligvis også forskel på, hvordan relationen er mellem den, der krænker, og den, der føler sig krænket. Er der en stor aldersforskel eller et magtforhold mellem de involverede, vil den manglende tilkendegivelse fra den krænkede ikke blive tillagt vægt.

## ARBEJDSGIVERENS PLIGTER

Som arbejdsgiver har man pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed for sine medarbejdere og til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.

Det er derfor vigtigt, at man som arbejdsgiver er på forkant og udarbejder retningslinjer på arbejdspladsen, som sikrer, at medarbejderne indbyrdes behandler hinanden med respekt. Samtidig er det vigtigt at gøre det klart for medarbejderne, at handlinger – uanset form – som indebærer, at en kollega bliver krænket, eller der bliver skabt et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt arbejdsmiljø, ikke tolereres.

Man skal som arbejdsgiver tage en medarbejders henvendelse om sexchikane alvorligt, og arbejdsgiveren må handle blandt andet ved at undersøge forholdene.

Herefter skal chikane effektivt stoppes, og de involverede medarbejdere skal hjælpes videre. Hvis det er nødvendigt, at de involverede medarbejdere fortsat skal samarbejde, kan det være en fordel at lade dem tale med en konfliktmægler ■



Marianne Lage  
Advokat, partner  
mla@horten.dk



Maria Schmiegelow  
Advokat  
msc@horten.dk