

# LOVFORSLAG OM SEXCHIKANE

Regeringen ønsker at skærpe reglerne i ligestillingsloven og øge godtgørelsesniveauet for seksuel chikane.

Ligestillingsloven giver mulighed for, at en medarbejder, der har været udsat for seksuel chikane i strid med loven, kan opnå godtgørelse. Regeringens lovforslag vil blandt andet gøre op med hidtidig praksis, hvor omgangstone på arbejdspladsen har haft en betydning for, om der har været tale om seksuel chikane. Derudover skal godtgørelsesniveauet for seksuel chikane hæves med omkring 1/3.

## SEKSUEL FRITONE ER IKKE RELEVANT

I den hidtidige retspraksis har ytringer med seksuelt indhold ikke været anset som seksuel chikane i strid med loven, hvis der var en fri omgangstone på arbejdspladsen, som kunne have den konsekvens, at den chikanerende medarbejder ikke indså eller burde have indset, at den forurettede følte sig seksuelt chikaneret.

Lovforslaget skal gøre op med denne praksis. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at man som medarbejder ikke skal finde sig i en krænkende adfærd, som ville blive anset for uacceptabel, hvis den foregik i et mere professionelt eller restriktivt arbejdsmiljø. Regeringen mener nemlig, at det – uanset arbejdspladsens uformelle omgangstone – ikke er arbejdsmæssigt relevant eller hensigtsmæssigt at ytre eller opføre sig på en måde, der er seksuelt ladet.

## HØJERE GODTGØRELSESLEVELAU

Regeringen ønsker også med lovforslaget at ændre det nuværende godtgørelsesniveau i sager om seksuel chikane.

Ifølge en undersøgelse fra Aalborg Universitet udgør godtgørelsesniveauet for seksuel

chikane i gennemsnit ca. 25.000 kroner, og det har ifølge undersøgelsen stort set været uændret i 33 år.

Regeringen vil denne manglende udvikling i godtgørelsesniveauet til livs, og det foreslås derfor i lovforslaget, at det kan indgå som et led i beregningen af godtgørelse, at der er tale om seksuel chikane. Ifølge bemærkningerne tilsigtes en niveaustigning med ca. 1/3 i forhold til det nuværende godtgørelsesniveau.

## HVAD FREMTIDEN BRINGER

Loven forventes at træde i kraft 1. januar 2019. Vedtages loven, vil der fortsat skulle tages stilling til, om den ansatte oplevede adfærden eller ytringerne som krænkende, samt om den krænkende arbejdsgiver eller kollega indså eller burde have indset, at dette var tilfældet – men altså ikke længere som tidligere, om der har været en fri omgangstone på arbejdspladsen.

Da det er arbejdsgiverens pligt at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø, anbefaler vi, at man som arbejdsgiver forebygger og forhindrer potentielt krænkende situationer – lovændring eller ej. Vi har i praksis set, at domstolene lægger vægt på, hvorvidt der er indført retningslinjer for medarbejderne i mange forskelligartede sager; senest i højesteretssagen om ansvar for personskade på et autismecenter, hvor Højesteret bl.a. lagde vægt på, om der var udarbejdet procedurer for at forhindre vold. Manglende procedurer og retningslinjer kommer generelt arbejdsgiveren til skade ■



Marianne Lage  
Advokat, partner  
mla@horten.dk



Maria Schmiegelow  
Advokat  
msc@horten.dk