



#Metoo lovforslag på vej!



Nina Wedsted
Partner, Head of Employment,
Denmark



Daniel Egeberg Markussen
Attorney, Director

Ifølge Regeringens lovprogram fremsættes der i november 2018 et nyt lovforslag om en opstramning af ligebehandlingslovens regler om seksuel chikane – det såkaldte #Metoo lovforslag.

Siden #MeToo-bevægelsen i efteråret 2017 satte et globalt fokus på problemet med seksuel chikane både i samfundet generelt, men i særdeleshed også på arbejdspladser, har debatten om seksuel chikane fyldt meget i både medierne og i den politiske debat. Det konkrete lovforslag har til formål at styrke fokus på det eksisterende forbud mod seksuel chikane i ligebehandlingsloven samt sikre, at niveauet for godtgørelse i sager om seksuel chikane forhøjes.

Den gældende ligebehandlingslov forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling af mænd og kvinder på grund af deres køn. Det er blandt andet denne lovgivning, der forbyder en arbejdsgiver at forskelsbehandle kvinder og mænd på grund af graviditet, barsel og forældreorlov. Efter ligebehandlingsloven betragtes seksuel chikane som forskelsbehandling pga. køn og er derfor forbudt. Forbuddet dækker både fysisk, verbal og non-verbal seksuel chikane. Det følger af loven, at medarbejdere, der har været udsat for en uønsket seksuel adfærd, kan tilkendes en økonomisk godtgørelse.

Sager om seksuel chikane er ofte komplicerede, idet sagerne afgøres konkret og til en vis udstrækning beror på den krænkede persons egne grænser, der naturligvis kan variere fra person til person. En given adfærd er dog ikke nødvendigvis i strid med ligebehandlingsloven alene fordi den "krænkede" person føler sig krænket. I praksis bliver der således lagt vægt på kränkelsen grovhed generelt, om medarbejderen har modsat sig adfærden, om chikanøren har været i god tro og hvilken omgangstone, der normalt er på arbejdspladsen.

Det fremgår af udkastet til lovforslaget, at omgangstone på en arbejdsplads ikke er den enkelte medarbejders valg, hvorfor den generelle omgangstone på arbejdspladsen ikke bør indgå i vurderingen af, om ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane er overtrådt. Det er således hensigten at ændre på den hidtidige praksis, hvorefter omgangstone på arbejdspladsen kan tillægges vægt ved vurderingen af om der foreligger seksuel chikane.

Det fremgår ligeledes af udkastet til lovforslaget, at regeringen med lovforslaget ønsker at forhøje godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane med 1/3 i forhold til det nuværende gennemsnitlige godtgørelsesniveau på ca. 25.000 kr., dvs. til ca. 33.000 kr.

DLA Piper Denmark bemærker

Sager om seksuel chikane på arbejdspladsen kan have store konsekvenser for alle involverede parter. Vi byder derfor den øgede fokus på emnet velkommen og holder løbende øje med udviklingen inden for området.

Vi oplever blandt vores klienter også en øget interesse for konkrete værktøjer til at undgå og håndtere sager om seksuel chikane. DLA Piper Denmark afholder i foråret 2019 en række formiddags-seminarer om den praktiske håndtering af forskellige ansættelsesretlige emner, herunder et om håndtering af samarbejdsvanskeligheder, hvor vi blandt andet sætter fokus på håndteringen af sager om seksuel chikane.

Nærmere orientering herom følger.

Services

Employment

Sectors

Technology, Energy and Natural Resources
