

SF: På tide at tage et reelt opgør med sexchikane på arbejdspladsen

Den 8. marts er en særlig mærkedag, hvor vi markerer kampen for kvinders rettigheder. I år gør SF det ved at sætte fokus på kampen mod sexchikane på arbejdspladsen. Over de seneste år er der generelt kommet et tiltrængt og stigende fokus på kvinders ret til egen krop. #MeToo-bevægelsen har været med til at give kvinder over hele verden en platform til at bryde tavsheden og fortælle åbent om deres oplevelser med chikane, overgreb og krænkelser. Det har haft afgørende betydning for synet på krænkelser og seksuel chikane.

Til trods for de senere års fokus på kvinders ret til egen krop og #MeToo-bevægelsens utrættelige indsats for at bryde med tabuer og den strukturelle seksuelle chikane på arbejdspladser og i hverdagslivet, er der fortsat meget, vi som samfund kan gøre. Senest har DR fortalt om undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark' (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018), der peger på, at godt 77.000 danskere i løbet af sidste år har oplevet seksuel chikane på arbejdet. Omkring hver 20. kvinde svarer i undersøgelsen, at de har været udsat for chikane på arbejdet i det sidste år. Samtidig viser tal, at kun de færreste sager om sexchikane kommer for retten.¹

Det er helt afgørende, at der gøres meget mere for at bekæmpe seksuel chikane og krænkelser på danske arbejdspladser. Seksuel chikane er et overgreb på et andet menneske, som kan ende med stress, sygdom og at den krænkede forlader arbejdspladsen. Vi skal som samfund sende et kraftigt signal om, at seksuel chikane er en alvorlig handling, der på ingen måde kan accepteres. Det skal bl.a. afspejle sig i godtgørelse og arbejdsgiveres ansvar. **Derfor foreslår SF:**

1) En markant hævelse af godtgørelsen for seksuel chikane

- Godtgørelsen i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen skal hæves markant. Den 1. januar 2019 blev godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen hævet fra gennemsnitligt 25.000 kr. til 33.000 kr.² Selvom det var positivt at beløbet blev hævet, er godtgørelsen langt fra i en størrelsesorden, som står mål med konsekvenserne for offeret i de mest alvorlige sager om seksuel chikane. Det gælder især for de mennesker, som stopper på deres arbejde som følge af chikanen, bliver langtidssygemeldte m.v. SF foreslår derfor, at godtgørelsesniveauet for seksuel chikane på arbejdspladsen hæves til at være på et niveau med godtgørelsen ved andre overtrædelser af ligebehandlingsloven som fx uretmæssig fyring under graviditet eller barsel. (Det bør samtidig være en skærpende omstændighed, hvis en overordnet eller en chef foretager sexchikane af en underordnet eller ansat). I sager om uretmæssig fyring under graviditet eller barsel er godtgørelsen ifølge LO generelt højere og udmåles i forhold til den enkeltes månedsløn.³ Der opnås i disse sager typisk en godtgørelse på 9 måneders løn, men der tages altid udgangspunkt i den individuelle sag.⁴

2) Et skærpet arbejdsgiveransvar for seksuel chikane på arbejdspladsen

- SF foreslår, ligesom store dele af fagbevægelsen⁵, at der skal indføres et skærpet arbejdsgiveransvar for seksuel chikane på arbejdspladsen (indirekte objektivt arbejdsgiveransvar). Et skærpet arbejdsgiveransvar betyder, at arbejdsgiveren har ansvaret for,

¹ <https://www.dr.dk/nyheder/indland/klap-i-numsens-og-sjofle-kommentarer-mange-maend-misforstaar-et-smil>

² <https://www.dr.dk/nyheder/indland/ofre-dropper-retssager-om-sexchikane-den-menneskelige-pris-er-hoej-og-pengene-smaa>

³ <https://www.ft.dk/samling/20181/lovforslag/L93/bilag/1/1967534.pdf> (s.9)

⁴ <https://bm.dk/media/6792/beskftigelsesministeriets-gennemgang-af-omfanget-af-afskedigelses-af-personer-i-forbindelse-med-graviditet-og-barsel-2012-2014-pdf-pdf.pdf> (s. 4)

⁵ <http://nyheder.tv2.dk/samfund/2018-04-09-lo-arbejdsgiverne-skal-stilles-ansvarlige-for-sexchikane>

hvis der foregår seksuel chikane på arbejdspladsen, uanset om det er en ansat eller en udefrakommende tredjepart, fx en kunde, som begår krænkelser. Arbejdsgiveren skal i disse situationer være i stand til dokumentere, at chikanen ikke kunne være undgået med arbejdspladsens retningslinjer og forholdsregler. Det skærpede arbejdsgiveransvar skal sende et tydeligt signal om, at arbejdsgiveren har et ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø, hvor seksuel chikane ikke forekommer. Det må samtidig forventes at motivere arbejdsgivere til at forebygge seksuel chikane i langt højere grad end i dag.

3) En national handleplan til bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdsmarkedet i Danmark

- Der skal laves en national handleplan til forebyggelse og bekæmpelse af seksuel chikane i Danmark. Handlingsplanen skal udarbejdes i et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter og relevante interesseorganisationer og myndigheder. Handlingsplanen skal på den ene side samle op på omfanget af seksuel chikane på arbejdsmarkedet, herunder konkrete udfordringer og problemer ved gældende lovgivning. Derudover skal handlingsplanen foreslå målrettede indsatser, der kan mindske omfanget af seksuel chikane. Relevante indsatsområder kunne fx være:
 - bedre uddannelse i at forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen (fx ved mere uddannelse af arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter)
 - oprettelse af whistleblower-ordninger
 - bedre registrering og journalisering af sager om seksuel chikane på arbejdspladser