

Sexchikane

Danske Gymnasiers webinar 10. december 2020 kl. 10.00 – 14.00

Rammerne for Webinaret



Vi deler præsentation på skærmen



Ved spørgsmål rækkes hånden op, og vi giver ordet løbende



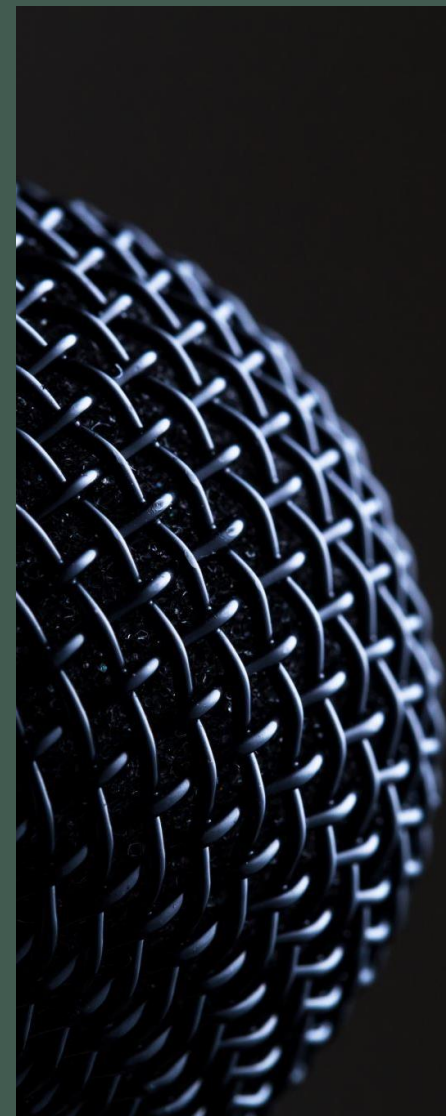
Når man ikke har ordet, er mikrofonen lukket



Korte pauser en gang i timen og frokost fra kl. 12



Hvis mod forventning et teknisk udfald logges på igen



Oplægsholderne



Lene Damkjær Christensen

Partner, advokat (H)

22 42 13 25

dam@damkjaerlauritzen.dk



Casper Lauritzen

Partner, advokat (L)

22 42 13 15

cala@damkjaerlauritzen.dk

Program

- Sexchikane
 - Intro og definition af sexchikane
 - Sikring af chikanefrit miljø – retsgrundlag medarbejdere hhv. elever
 - Forebyggelse
 - Konkret håndtering
 - Godtgørelseskrav og andre konsekvenser
 - Retspraksis og sager i Ligebehandlingsnævnet
- Tak for i dag
- Fremsendelse af slides



Sexchikane

#MeToo

The Weinstein effect

**Sofie Linde og
den store kanon**

Time's Up Movement

**Frank Jensen og
den glade dans**

- Øget bevågenhed på sexchikane
 - Del af en global identitetspolitiske trend, der sætter fokus på ligebehandling, antiracisme mv.
 - Men også erkendelse af de negative følger af chikaneprægede arbejdsmiljøer i form af lav medarbejdertilfredshed, høj medarbejderomsætning, ressourcekrævende sager og reduceret effektivitet.
-

Sexchikane og sexismen

Forebyggelse og håndtering af sexchikane rummer andre og flere udfordringer end øvrige ansættelsesretlige temaer på arbejdspladsen

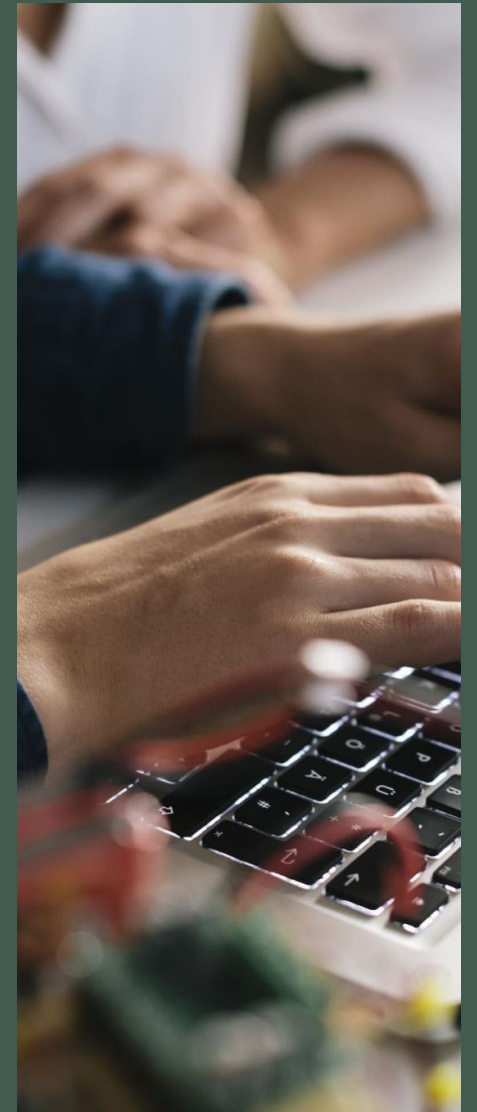
- ❑ Håndteringen præges af, at der udover en krænket, også er en anklaget at tage hensyn til.
 - ❑ Risiko for dårlig omtale
 - ❑ Diskretion kan være vanskelig
 - ❑ Kulturændringer kan være svære og kan indebære forringelser af et ellers godt kollegialt arbejdsmiljø
-

Definition af seksuel chikane

Sexchikane er defineret flere steder i lovgivningen.

F.eks. i ligestillingslovens § 1, stk. 6:

*Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for **uønsket** verbal, ikkeverbal 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*



Definitionen skaber i sig selv udfordringer

- Adfærden skal være uønsket: Det er subjektivt, men kræver som minimum en adfærd (fysisk/verbal), der objektivt er egnet til at krænke, og en oplevelse af at være uønsket
- Seksuelle undertoner: Omgangstonen på arbejdspladsen kan ikke siden 1.1.2019 tillægges vægt (kan også være sjofle vittigheder, fremvisning af fotos, spm. til privatlivet mv.)
- "Med det formål eller virkning": Virkningen er også knyttet til "egen grænse"

Pas på gammel retspraksis f.eks. U.96.323V (65 årig butiksejer og to elever er nævnt som "fortid" i forarbejderne til lovændring i 2019)

Pligtsubjekt - identifikation

- Hvem hæfter for sexchikane?
- Ligebehandlingslovens § 4

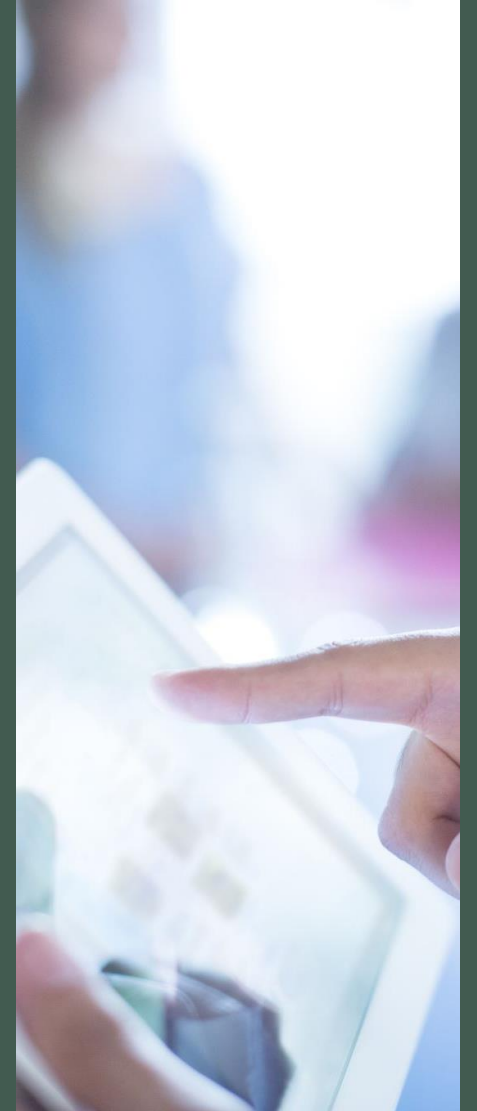
Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Stk. 2. Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod sexchikane

- Hvem er arbejdsgiver?
 - Spørgsmål om identifikation. Jo højere i hierarkiet, des større sandsynlighed for identifikation (se dom slide 38)
 - Tilsvarende ift. elever (lov om undervisningsmiljø § 1, stk. 2, samt ligestillingsloven)
-

Pligtsubjekt - identifikation

- Hvad gælder, hvis sexchikane ikke udøves af arbejdsgiver?
 - Arbejdsgiver/institution kan blive ansvarlig, hvis man ikke har sikret et chikanefrit arbejds- eller undervisningsmiljø.



Sikring af et chikanefrit miljø

Det juridiske omdrejningspunkt for sexchikane er institutionernes pligt til at sikre et chikanefrit miljø.

Pligten omfatter både forebyggelse og håndtering af sager.

Retsgrundlaget afhænger af, om der er tale om medarbejdere eller elever.



Sikring af et chikanefrit miljø

I forhold til medarbejdere

Relevante navnlig regler i arbejdsmiljøloven og
ligebehandlingsloven

Reaktionsmuligheder ved chikane findes i alm.
ansættelsesretlige principper, skolens politikker,
ansættelseskontrakten, overenskomst mv.

I forhold til elever

Relevante regler navnlig i lov om undervisningsmiljø, lov
om gymnasiale udd. og ligestillingsloven

Reaktionsmuligheder ved chikane findes i bek. om studie-
og ordensregler m.v. i de gymnasiale uddannelser samt
institutionernes ordens- og samværsregler mv.

Pligten til at sikre chikanefrit miljø - Medarbejdere

- Ledelsen på institutionen er i forhold til medarbejderne forpligtet til:
 - Sikre et chikanefrit arbejdsmiljø for medarbejderne (NY BEK 2020 om psykisk arbejdsmiljø, som tydeliggør kravene til arbejdsgiverne)
 - Reglerne er ikke nye, men har til formål at skabe fokus og systematik
 - Grundlæggende regel:
 - BEK § 5: Det psykiske arbejdsmiljø skal i enhver sammenhæng være sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt også i forhold til krænkende handlinger, jf. § 22 (se bilag 1 til BEK om forebyggende tiltag og generelle forebyggelsesprincipper)
-

BEK. om psykisk arbejdsmiljø

- **§ 22.** Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til krænkende handlinger.
 - **§ 23.** Ved krænkende handlinger forstås i denne bekendtgørelse, at en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte.
 - **Stk. 2. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke i sig selv krænkende handlinger. (Meget vigtig tilføjelse illustrativt ex. Kunstakademiet)**
-

BEK om psykisk arbejdsmiljø

- Arbejdsgiver kan også ifalde ansvar, hvis der ikke føres effektiv tilsyn (§ 11)
 - Arbejdstilsynet har skærpet fokus på det psykiske arbejdsmiljø og kan som hidtil udstede straks påbud, undersøgelser evt. ved inddragelse af eksterne og bøder uafhængig af ledelsens forsæt eller uagtsomhed
 - Se hvordan et tilsyn gennemføres + evt. flere påbud på en gang:
<https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/tilsyn-med-det-psykiske-arbejdsmiljoe/hvordan-foerer-arbejdstilsynet-tilsyn/>
-

Pligten til at sikre et chikanefrit miljø - Elever

- Ledelsen på institutionerne er i forhold til eleverne forpligtet til:
 - At sikre, at undervisningen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder ift. det psykiske miljø (§ 1 i lov om undervisningsmiljø).
 - At udarbejde en skriftlig undervisningsmiljøvurdering vedrørende bl.a. det psykiske miljø (§ 6)
 - Et vigtigt redskab er institutionernes ordens- og samværsregler og de sanktionsmuligheder, der er til rådighed
 - Eleverne kan klage til ledelsen over det psykiske arbejdsmiljø, hvilket kan indbringes for Dansk Center for Undervisningsmiljø (§ 7a), der også fører tilsyn og tilbyder konsulentbistand
-

Forebyggelse

- Forebyggelse handler om at skabe et arbejdsmiljø/undervisningsmiljø, hvor der er en klar og fælles forståelse af, hvad der er acceptabel adfærd, og hvordan overskridelse heraf håndteres.
- Grundlæggende tre spor:

Kortlægning

Afdække i hvilket omfang
sexchikane forekommer

Retningslinjer

Sikre klare retningslinjer for
hvad der er acceptabel
adfærd og hvordan sager
håndteres

Kommunikation

Skabe kendskab til skolens
principper

Forebyggelse - Kortlægning

- Der skal ikke igangsættes en generel kortlægning uden konkret årsag, men emnet kan indarbejdes i institutionens APV og undervisningsmiljøundersøgelse. Indgår tillige i trivselsundersøgelse.
 - En generel kortlægning kan være relevant, når:
 - APV eller trivselsundersøgelse understøtter et problem
 - Omfanget eller indholdet af henvendelser indikerer større problem
 - Klagesager over det psykiske arbejdsmiljø
 - Påbud fra Arbejdstilsynet.
-

Forebyggelse - Retningslinjer

- Ledelsens holdning og ageren i forhold til krænkende handlinger skal være klar og utvetydig, hvilket især understøttes i form af:

Skriftlige retningslinjer, som har været drøftet i SU/AMO, og tilsvarende ordensregler for elever efter høring i relevant forum.

De respektive drøftelser betyder i sig selv, at der bliver sat fokus på, at seksuel chikane er uacceptabelt.

- Søg inspiration i pjecen fra Arbejdstilsynet <https://amr.dk/raadets-indsatser/psykisk-arbejdsmiljoe/forebyg-seksuel-chikane/> (kan også bruges i forhold til elever)
-

Pjecen fra Arbejdstilsynet

- Anbefalingerne er udarbejdet sammen med arbejdsmarkedets parter, herunder Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
 - Der er 10 anbefalinger, hvoraf de 6 er relevante for arbejdspladsen
 - Disse anbefalinger er alle integrerede i vores oplæg
 - Pjecen kan bruges som afsæt for drøftelser på skolen
-

Forebyggelse - Retningslinjer

Hvad bør fremgå af retningslinjerne/ordens- og samværsregler?

- En beskrivelse af de principper, der er styrende for omgangsformen. Både i forhold til medarbejdere og elever
 - Hvilken fysisk og verbal adfærd, der kan defineres som sexchikane (gerne eksempler), og at denne adfærd ikke accepteres (nultolerance?):
 - På skoler kan der være særlige udfordringer i forhold til omgangen med elever – må læreren f.eks. give et kram og i givet fald hvornår? (eks. næste side)
-

Forsat indhold af retningslinjer

Eksempel fra konkret sag:

En lærer havde udvist en adfærd med:

- ”trøstekram”,
- opløftende ”komplimenter” og
- øvrig fysisk berøring.

Læreren blev afskediget men mente selv, at adfærden var uproblematisk. Det havde af flere grunde været en fordel med retningslinjer.

Forsat indhold af retningslinjer

- Hvordan ledelsen vil identificere og dermed forebygge seksuel chikane f.eks. ved spørgeskemaer i den årlige APV, trivselsundersøgelser og eventuel inddragelse af ekstern ekspertise, hvis det viser sig nødvendigt f.eks. ved inddragelse af
 - Arbejdstilsynet,
 - erhvervpsykolog og/eller
 - Dansk Center for Undervisningsmiljø mv.
-

Fortsat indhold af retningslinjer

- Hvem medarbejder/elever skal henvende sig til, hvis man mener at være blevet udsat for seksuel chikane eller observerer en uacceptabel adfærd (kontaktperson)
- Hvordan ledelsen vil håndtere en sådan henvendelse og den videre proces i den forbindelse (uddybes på flg. slides)
- Hvilken grad af anonymitet, man kan forvente
- At ledelsen konkret vurderer, hvorvidt det passerede skal have ansættelsesretlige konsekvenser eller sanktioner for en elev



Oplysning om proces i retningslinjer

- Formålet med nærmere oplysning om proces er at sikre tryghed, gennemsigtighed, ligestilling og saglig behandling af alle parter.
 - Beskrivelsen af processen bør være overskuelig og ikke for ”firkantet”, da ledelsens håndtering og undersøgelse er afhængig af de konkrete omstændigheder
 - Det kan overvejes at supplere med et internt ledelsesnotat med en mere detaljeret procesbeskrivelse for understøttelse af sagsbehandlingen, så ”lige behandles lige”
-

Eks. på procesbeskrivelse i retningslinjerne:

- *Ved en henvendelse om en konkret uønsket seksuel adfærd, undersøger ledelsen sagen nærmere.*
 - *Det ligger i den forbindelse ledelsen på sinde, at de involverede parter behandles respektfuldt, og at alle sagsbehandlingskridt er saglige.*
 - *Ledelsen overvejer både indledningsvis og senere i processen, om klager skal tilbydes ekstern psykologbistand.*
 - *Afhængig af situationens alvor overvejer ledelsen, om indklagede skal fritages for tjeneste, mens sagen undersøges nærmere.*
-

Eks. på procesbeskrivelse i retningslinjerne:

- *I første række forelægges klagen for indklagede. Din henvendelse kan derfor ikke holdes hemmelig for indklagede, men du vil altid blive orienteret, hvis ledelsen som led i undersøgelsen finder det nødvendigt at inddrage vidner.*
 - *Ledelsen vurderer efter at have hørt de involverede parter, om det er nødvendigt at iværksætte yderligere undersøgelser, hvilket de involverede parter i givet fald orienteres om.*
 - *Når undersøgelserne er tilendebragt, vurderer ledelsen, hvorvidt det passerende skal have ansættelsesretlige konsekvenser, eller om en elev skal sanktioneres.*
-

Forebyggelse - Kommunikation

Kommunikation om institutionens retningslinjer og holdning er en væsentlig understøttelse af det psykiske miljø og bør omfatte:

- Tilgængelig information på f.eks. intranet og hjemmeside
 - Information til nyansatte om omgangsformen og politikkerne på skolen
 - Drøftelser af om retningslinjerne virker efter hensigten i f.eks. SU, AMO, personalemøder, elevrådet
 - Gennemgang og drøftelse af APV'en med særskilte spørgsmål om chikane (inspiration spørgeramme fra Institut for Menneskerettigheder)
-

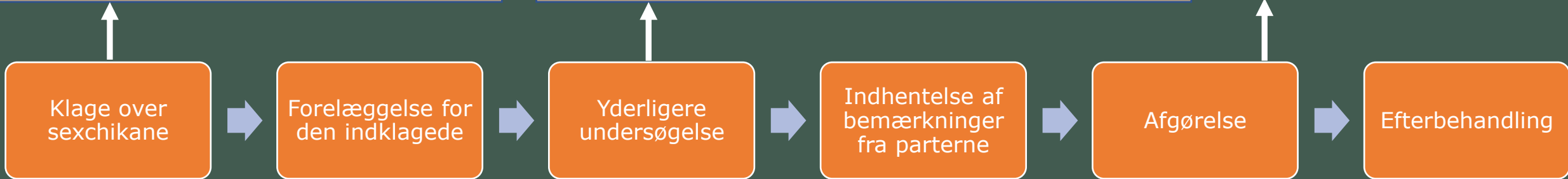
Konkret håndtering

damkjær
lauritzen

- Vurdering af klagens karakter, er der overhovedet tale om sexchikane?
- Hvor alvorligt er det?
- Hvor hurtigt skal der reageres?
- Skal den indklagede sendes hjem?
 - Medarbejdere: hjemmel i ledelsesretten
 - Elever: hjemmel i bek. om ordensregler
- Er der behov for særlig bistand til klageren?

- Hvad kan lægges til grund - Er der behov for yderligere undersøgelser?
- Hvilken form for undersøgelse?
- Høring af vidner; medarbejdere eller elever?
- Hvordan sikres diskretion og hensyn til indklagede i undersøgelsen?
- Hvordan håndteres ønsker om anonymitet?

- Er der grundlag for en sanktion over for indklagede og i givet fald hvilken?
- I hvilket omfang skal klager orienteres?



- Tjenstlig samtale med bisidder/samtale med elev under inddragelse af forældremyndighedsindehaver
- Forbud mod selvinkriminering
- Skal klagen sendes til den indklagede inden mødet?
- Grundig forberedelse af struktur for møde og de spørgsmål, der skal stilles
- Udførligt referat

- Er der fremkommet nye oplysninger om faktum, der skal forelægges for klager og indklagede

- Hvordan sikres fornuftige relationer efter sagen?
- Er der behov for adskillelse?
- Behov for ekstern bistand?

Politianmeldelse?

- Skolen kan som institution eller arbejdsgiver efter en konkret vurdering være forpligtet til at anmelde en (påstået) krænkelse.
 - Den politimæssige efterforskning kører i et selvstændigt spor, men skolen kan med egne midler afdække, om ordensregler eller retningslinjer er tilsidesat og i givet fald udmåle en sanktion.
 - Hvad kan ledelsen gøre, hvis en elev har klaget over en anden elev, indgivet en politianmeldelse, og sagen ikke kan afdækkes "ord mod ord"?
 - Adskille eleverne? Flytte elev til anden klasse? Andet?
-

Hvad med adfærd i fritiden?

- Kan man som ledelse reagere på viden om krænkelser i fritiden?
 - Adgang til at fastsætte regler om elevers adfærd i fritiden, jf. bek. om ordensregler § 4, stk. 2
 - Er det i givet fald afgørende, om den krænkede er ansat/elev på skolen?
 - Dekorumbetragtninger?
 - Hvordan håndteres en konkret sag?
-

Sagens afslutning

- Hvad kan ledelsen melde ud i organisationen, når sagen er afsluttet?

Ikke så meget..

- Oplysninger fra en personalesag el. elevsag kan ikke offentliggøres
 - Det gælder også, selv om der florerer rygter på en mindre skole
 - Kan give anledning til mere generelle tiltag
 - Konsekvensen af oplysninger fra ledelsen kan blive en tortgodtgørelse
-

Godtgørelse for sexchikane

- Kan skolen blive pålagt at betale en godtgørelse?
- Ja, hvis sexchikanen er udøvet af den øverste ledelse, eller der ikke er sikret et chikanefrit miljø, reageret relevant på klage mv. (både elever/medarbejdere)
- Minimumsgodtgørelsen er hævet til ca. 33.000 kr.
- Grovere tilfælde 50.000-60.000 kr.
- Skolen er i øvrigt forpligtet til at anmelde evt. arbejdsskade

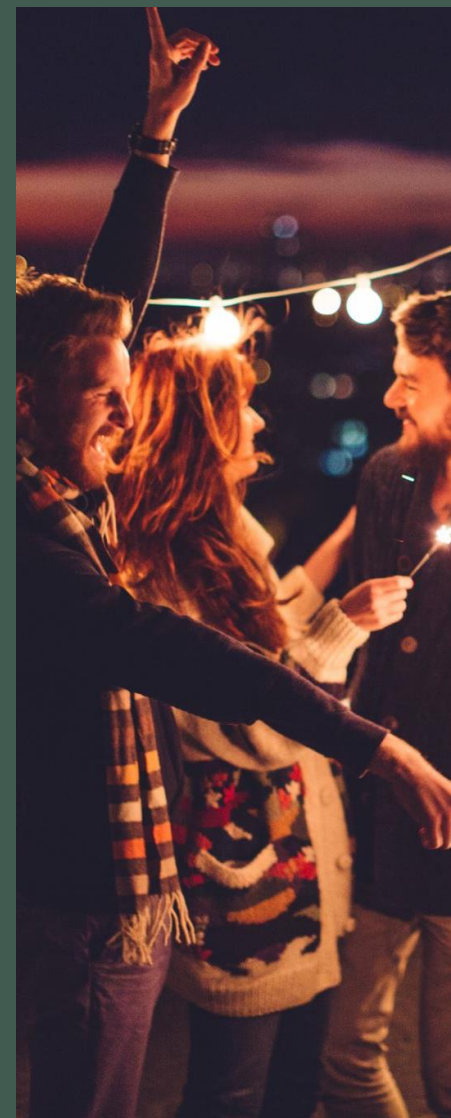


Sag fra det virkelige liv

Sexchikane til julefrokosten (FV 2018.0085):

Faktum:

- Q henvendte sig efter julefrokosten til TR og oplyste, at A mod hendes protest gentagne gange havde taget hende på brystet og maven, hvilket var sket, mens en anden medarbejder S, der i stærk beruset tilstand var faldet ned under bordet, havde taget hende på låret.
- A afviste pure, men flere vidner støttede Q.
- A blev bortvist begrundet i sexchikane + decorum



Sag fra det virkelige liv

Opmandens præmisser:

- Da Q har forklaret konsistent om episoden understøttet af flere vidner lægges hendes forklaring til grund
 - En sådan seksuel krænkelse af en medarbejder er en grov misligholdelse + forstærkes af, at adfærden blev udvist af en leder over for en medarbejder. Henset til forholdets beskaffenhed ingen betydning med lang pletfri anciennitet (17 år).
 - Bortvisning berettiget.
-

Sag fra det virkelige liv 2

Østre Landsret dom af 6. september 2017

- Kontorassistent hos offentlig myndighed fra marts 2013 (der var en fri tone)
- Ny chef i maj 2014. Det var en mellemlider med titel af driftschef.
- Kontorassistenten førte dagbog fra maj til september over chefs adfærd:

Bad om telefonnummer

Tiltalte som "søde"

Spurgte om lejlighed blive brugt som scoretrick

Spurgte "er du til kvinder"

Spurgte "*vil du vide hvornår jeg sidst fik noget af det frække*"

Sagde "du tror du er så klog"

Tappede hende på låret under køretur (el. tog på låret)

Klappede sig på låret og siger "kom her"

Påtalte rynker ifm. en samtale om rygning

Sag fra det virkelige liv 2

- Assistenten mente, at hun sagde fra
 - I september 2014 klagede assistenten til ledelsen, sygemeldte sig og vendte aldrig tilbage
 - Ledelsen iværksatte straks en undersøgelse, der omfattede:
 - Indhentelse af udtalelser fra chefen og vidner
 - Løftede sagen op på stabschefs-niveau
 - Gav chefen en skriftlig advarsel for upassende adfærd
 - Afholdt møde med assistenten og gennemgik advarslen
 - Forslog at ændre referenceforhold og rykke kontorpladser
 - Tildelte psykologhjælp
 - Forslog at assistenten blev omplaceret til anden geografisk lokation
-

Sag fra det virkelige liv 2

Retten vurdering:

Det var sexchikane!

Også selvom at der var en meget fri og kammeratlig tone, som af og til kunne være grovkornet og "under bæltstedet"

MEN chefen var ansat i en mellemliderstilling som driftschef. Hans nærmeste overordnede var økonomichefen som var underlagt en administrativ stabschef, der igen var underlagt direktøren. Han havde ingen ansættelsesmæssige beføjelser, ligesom han ikke egenhændigt kunne tildele medarbejdere advarsler.

Ingen identifikation!

Sag fra det virkelige liv 2

OG myndigheden havde i den konkrete sag iværksat tilstrækkelige tiltag i form af mødeafholdelse, høring af relevante parter, tildeling af advarsel, ændring af referenceforhold, omrokering, forsøg på omplacering, psykologbistand mv.

Ingen krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven!

Ligebehandlingsnævnet

- Nævnet behandler klager om seksuel chikane både indenfor og udenfor arbejdsmarkedet
- Det er gratis at indbringe en klage
- Sagen behandles på skriftligt grundlag
- Hvis sagen kræver mundtlige forklaringer afvises den



Sag i Ligebehandlingsnævnet eksempel

- K virkede i en længere periode som konsulent
 - Virksomheden havde instruktionsbeføjelse i det daglige
 - Lederen havde bl.a. sendt sms "*du er sexet*"
 - K forelagde for direktøren, at hun var udsat for sexchikane
 - K blev umiddelbart herefter afskediget = udsat for viktimisering (lbl § 15)
-

Sag i Ligebehandlingsnævnet eksempel

Ligebehandlingsnævnets vurdering:

Virksomhed var *arbejdsgiver* i
ligebehandlingslovens forstand

Særligt sms understøttede sexchikane

Afsked lige efter samtale = ufordelagtig
behandling

Samlet set godtgørelse på 30.000 kr.



Tak for nu!
