

ER LOVGIVNINGEN GOD NOK? HVILKE ANDRE REDSKABER KAN BEKÆMPE SEXISME PÅ ARBEJDSLADSERNE

Anette Borchorst

Institut for Politik og Samfund, Aalborg Universitet

Sexisme på arbejdspladserne
Ligestillingsudvalgets temamøde
Christiansborg, 13. november 2020

GRIP

Sprogbrug og betegnelser

International metode-litteratur, (Fitzgerald m.fl.)

Seksuel chikane sexual harassment

Kønschikane gender harassment
fornærmende, nedværdigende holdninger til kvinder

Uønsket seksuel opmærksomhed
Unwanted sexual attention
verbale, ikke-verbale handlinger

Seksual tvang sexual coercion
(bestikkelse og trusler)

Hverdags-
sprogbrug?

*Hverdags
-sexisme*

*Bruges sex og
køn synonymt?*
Diskusion Den
Danske
Ordbog

Ligebehandlingsloven /EU-
dir.)

(Køns)chikane
uønsket verbal, ikke-verbal
adfærd, nedværdigende,
ydmygende, ubehagelig klima

Sexchikane
Enhver form for uønsket verbal,
ikke-verbal adfærd med
seksuelle unertoner,
nedværdigende, ydmygende,
ubehagelig klima

Straffelov
Seksualforbrydelser §§

- ◎ Væsentligt med nuanceret sprogbrug
- ◎ Forskellige typer af krænkelse fordrer forskellig regulering, tiltag og forebyggelse
 - Hverdagssexisme/kønschikane
 - Uønsket seksuel opmærksomhed/sexchikane
 - Seksuel vold
- Krænkelser fra borgere/brugere/patienter
- Ledere/kolleger/ansatte forskellige processer



Er lovgivningen god nok?

Ligebehandlingsloven

- ⊙ Som udgangspunkt et godt redskab, men hvorfor så sager?! (1-2 årligt, meget grove sager)
- ⊙ Sexchikane er kønsdiskrimination og forbudt – tydeliggørelse af forbud omfatter sexchikane (ændring pr. 1.1. 2019)
 - Godtgørelsesniveauet udvidet 1/3 pr. 1.1. 2019
 - Niveauet langt fra andre brud på ligebehandlingsloven
- ⊙ Omgangstonen kan ikke være begrundelse for at *man skal finde sig i krænkende adfærd* - forbemærkninger til lovændring

⊙ Forbemærkninger, lovændringer 2005 og 2019

Arbejdsvilkår fortolkes i denne sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille chikanefrit miljø til rådighed og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane

(forarbejderne til L93, 2018-19)

Forebyggelse

træffe effektive foranstaltninger til forebyggelse af enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, navnlig chikane og sexchikane på arbejdspladsen i forbindelse med adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse

Det omarbejdede ligestillingsdirektiv 2006, art. 26.

Arbejdsmiljøloven: Arbejdsgiver skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø (1406, 1.11. 2020)

Arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere forpligtet til at planlægge, tilrettelægge og udføre arbejde i alle led sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og langt sigt (§5) i forhold til krænkende handlinger (§22)

Mis match ml. LBL og arbejdsmiljøpolitikken reduceret?

Ny At-vejledning omtaler Ligebehandlingsloven

Ligebehandlingsloven indeholder en definition af - og et forbud mod – seksuel chikane. Efter ligebehandlingsloven skal arbejdsgivere behandle mænd og kvinder lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Lige arbejdsvilkår omfatter også forbud mod seksuel chikane, som den er defineret i ligebehandlingsloven.

*Hvorvidt de krænkende handlinger indebærer en risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse afhænger af **grovheden, varighed og hyppighed af handlingerne**. Der kan være tale om en risiko både ved enkeltstående krænkende handlinger, der har en særlig grovhed, og ved krænkende handlinger, der har en vis varighed og hyppighed samt ved en kombination heraf.*

*Hvis de krænkende handlinger ikke er særligt grove, skal de have stået på **over en vis tid og med en vis hyppighed** for at udgøre en risiko. Hvis de ikke har en tidsmæssig udstrækning og hyppighed, skal de for at udgøre en risiko have været særligt grove.*

- Siden 2017 oftere reference til ligebehandlingsloven (frem til da, alle beskæftigelsesministre refereret til arbejdsmiljølovgivningen), men fortsat mis-match
- At-vejledninger vejleder om reglerne i arbejdsmiljølovgivningen
- Vejledningerne er ikke bindende og kan ikke stå over Ligebehandlingsloven

- ❖ Der er uklarhed om ligebehandlingsloven også dækker chikane fra borgere/brugere/patienter

- ❑ Ligebehandlingsnævnets problemer med at behandle sager om seksuel chikane
 - 2001-2016: 8 ud af 10 sager kan ikke behandles pga. af behov for parts- og vidneforhøringer
 - 2017-20: 2 ud af 5 sager kan ikke behandles
 - Ændringer i Lov om Ligebehandlingsnævnet?

**Hvilke andre redskaber kan bekæmpe
sexisme på arbejdspladsen**

**- Med fokus på politisk understøttede
initiativer**

- ❖ Seksuel chikane bør indgå i APV (med nuancerede spørgsmål), men de gennemføres kun hvert 3. år
- ❖ Behov for whistleblowerordninger til løbende indberetninger (ad EU direktiv)
- ❖ Undervisning i seksuel chikane bør indgå i obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser, TR uddannelse
- ❖ Registrering af forlig mhp. erfaringsopsamling og forebyggelse

- ▣ Behov for overordnet og principiel debat og indsats, med politisk afsæt – så debatten ikke kun skal foregå på de sociale medier og i pressen
- ▣ En overordnet debat kan understøtte kulturændringer og dialog og bidrage til nuancering og kvalificerede beslutninger
- ▣ Handlingsplan mod seksuel chikane
 - Hvad er problemet, hvad er løsningerne?
 - Kønschikane og seksuel chikane på arbejdsmarkedet, i uddannelse, det politiske liv mm.

Tak for opmærksomheden

