

Arbejdsgivers ansvar

Seksuel chikane på arbejdsmarkedet er forbudt jf. ligebehandlingsloven, mens seksuel chikane i det øvrige samfund er forbudt efter ligestillingsloven. Seksuel chikane af særlig grov karakter kan i visse tilfælde sidestilles med f.eks. blufærdighedskrænkelse eller voldtægt. I disse tilfælde er forholdet omfattet af straffelovgivningen og bør politianmeldes.

Seksuel chikane er ligeledes forbudt jf. arbejdsmiljøloven, og Arbejdstilsynet fører tilsyn med området. Såfremt arbejdspladsen har en kollektiv aftale på området fører Arbejdstilsynet dog ikke tilsyn, da arbejdspladsen er forpligtiget til at tage sig af det i aftalesystemet.

Arbejdsgivere er jf. arbejdsmiljøloven forpligtiget til at sikre et sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø. Det betyder, at en arbejdsgiver efter ligebehandlingsloven kan blive dømt som medansvarlig for seksuel chikane udøvet af en ansat, hvis arbejdsgiveren ikke har grebet ind, så snart denne blev bekendt med den seksuelle chikane. Dette følger af arbejdsmiljølovgivningen og ligebehandlingsloven, hvilket indebærer, at arbejdsgiver antages at have en generel forpligtelse til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø.

Bliver en person udsat for seksuel chikane, kan hun eller han kræve en godtgørelse fra den person, som har udøvet chikanen. Hvis den seksuelle chikane er udøvet af en leder, sker der såkaldt juridisk identifikation mellem lederen og virksomheden og der kan kræves godtgørelse efter både erstatningsansvarsloven og

ligebehandlingsloven. Det er en skærpende omstændighed, når det er en leder, der udøver sexchikane, fordi det betragtes som udnyttelse af en magtposition. Hvis den seksuelle chikane derimod er udøvet af en kollega, kan der kræves erstatning efter erstatningsansvarsloven – og kun tillige godtgørelse efter ligebehandlingsloven, hvis virksomheden bliver dømt som medansvarlig. Selv om Ligebehandlingsnævnet kan behandle disse sager, ses det ofte, at sagerne i stedet anlægges ved domstolene, idet der ikke kan afgives partsforklaringer eller føres vidner ved Ligebehandlingsnævnet.

- [I Arbejdsmiljøloven er seksuel chikane reguleret i bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9a og tillige i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø §§ 22-24](#)

- [Hvis du vil læse Arbejdstilsynets vejledning om Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane så klik her](#)

- [Her kan du læse mere om Ligebehandlingsloven, som faktisk hedder Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.](#)