



Folketingets Ligestillingsudvalg
udvalg@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

13. februar 2017

Ligestillingsudvalget har i brev af 16. januar 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 36 (alm. del), som hermed besvares.

J nr. 2017-689

Spørgsmål nr. 36:

”Kan ministeren bekræfte, at der siden 2010 kun har været behandlet i alt 27 sager om sexchikane ved både domstolene, tvistighedsnævnet og ligebehandlingsnævnet, som det fremgår af Fagbladet 3F’s tema om sexchikane fra november 2016?”

Svar:

I en artikel af 11. november 2016 fra Fagbladet 3F, som jeg antager, er den, der henvises til i spørgsmålet, fremgår det, at der siden 2010 har været 13 sager om sexchikane ved domstolene, 10 sager ved Tvistighedsnævnet samt fire sager behandlet i Ligebehandlingsnævnet.

Det bemærkes, at det ikke er muligt ud fra temaartiklen at identificere de sager, der henvises til, hvorfor Beskæftigelsesministeriet ikke på baggrund af artiklen kan bekræfte det angivne antal sager.

Beskæftigelsesministeriet har på foranledning af spørgsmålet gennemgået de afgørelser vedrørende sexchikane, der fremgår af Arbejdsretsportalen, Retsinformations hjemmeside, Tvistighedsnævnets årsberetninger samt Ligebehandlingsnævnets afgørelsesdatabase siden 2010.

Det bemærkes i den forbindelse, at en søgning på kriteriet ”sexchikane” eller ”seksuel chikane” umiddelbart indeholdt flere sager, hvor enten ”sexchikane” eller ”seksuel chikane” indgik, uden at sagen omhandlede sexchikane. Det drejer sig fx om sager, hvor ordet ”sexchikane” fremgik i forbindelse med gengivelse af lovgivning, lovbemærkninger eller lignende. Efter frasortering af disse sager viser Beskæftigelsesministeriets gennemgang følgende:

Byretsafgørelser: 5
Landsretsafgørelser: 4
Ligebehandlingsnævnsafgørelser: 4
Tvistighedsnævnsafgørelser: 9

Det bemærkes, at flere af sagerne er behandlet i flere instanser. Der tages desuden forbehold for afgørelser, som ikke kan fremsøges i de nævnte kilder.

Jeg henviser i øvrigt til mit samtidige svar på LIU alm del spørgsmål 37.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen



Folketingets Ligestillingsudvalg
udvalg@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

13. februar 2017

Ligestillingsudvalget har i brev af 16. januar 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 37 (alm. del), som hermed besvares.

J.nr. 2017-689

Spørgsmål nr. 37:

”Ministeren bedes redegøre for udfaldet af de sager, der har været behandlet af domstolene, tvistighedsnævnet og ligebehandlingsnævnet siden 2010. Herudover bedes ministeren redegøre for sit kendskab til omfanget af sager siden 2010, der er endt i et forlig eller er blevet afsluttet af andre årsager, inden de når til en domstolsbehandling.”

Svar:

Det bemærkes indledningsvist, at det er ikke muligt ud fra artiklen fra 11. november 2016 i Fagbladet 3F, som jeg antager, er den, der ligger til grund for spørgsmålet, at identificere de sager, der henvises til.

Beskæftigelsesministeriet har gennemgået de afgørelser vedrørende sexchikane, der fremgår af Arbejdsretsportalen, Retsinformations hjemmeside, Tvistighedsnævnets årsberetninger samt Ligebehandlingsnævnets afgørelsesdatabase siden 2010.

Sagerne er kort gengivet i vedlagte notat.

For yderligere information om sagerne henvises til Arbejdsretsportalen, Retsinformations hjemmeside, Tvistighedsnævnets årsberetninger samt Ligebehandlingsnævnets afgørelsesdatabase.

Beskæftigelsesministeriet har ikke kendskab til sager, der måtte være blevet forligt, da sådanne sager ikke er offentligt tilgængelige.

Jeg henviser i øvrigt til mit samtidige svar på LIU alm del spørgsmål 36.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen



NOTAT

06-02-2017

Oversigt over afgørelser om sexchikane 2010-15

J.nr.

CAL
Cecillie Kisting

Domstolsafgørelser om sexchikane

Østre Landsrets dom af 22. marts 2016 (B-3582-14)¹

Glostrup Byrets dom af 5. december 2014 (Sag BS 10C-555/2011)

Landsretten lagde til grund, at [person1] under en firmafest den 20. august 2010 helt umotiveret lagde hånden på [person2]s lår og forte den op mellem hendes ben. Landsretten fandt derfor og af de grunde, som byretten i øvrigt havde anført, hvor der var henvist til, at de begge var ansat på Århus-kontoret, og at [person1] tidligere var tildelt en advarsel for upassende sprogbrug, at det heller ikke efter bevisførelsen for landsretten var godtgjort, at den skete opsigelse af [person1] kunne begrunde krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Landsretten bemærkede herved, at opsigelsen henset til krænkelsen af [person2] ikke fandtes uproportional. Det var endvidere indgået i denne vurdering, at [person1] den 9. februar 2010 var tildelt en advarsel mod upassende sprogbrug i anledning af e-mail-korrespondance med en kvindelig ansat, og at der i [virksomhed1]s personalehåndbog var anført nærmere om selskabets "Politik til forebyggelse af mobning", herunder vedrørende "seksuel chikane". [person1] havde således anledning til at forvente, at selskabets ledelse ville reagere på adfærdsovertrædelser, herunder da hans tidligere adfærd havde medført, at han var pålagt at sende en kopi af alle de e-mails, han sendte, til [person3], som var hans umiddelbare chef.

Vestre Landsrets dom af 28. januar 2015 (sag B-2116-13)

Ålborg Byrets dom af 19. august 2013 (Sag BS 3-2437/2012)

Tvistighedsnævnets afgørelse af 23. november 2012 (Sag 80.2011)

Tvistighedsnævnet havde ved afgørelse af 23. november 2012 tilkendt kosmetikerelev K en godtgørelse for seksuel chikane, som hun havde været udsat for under sin uddannelse i en hudplejeklinik, der ejedes af S. Der havde været en episode, hvor en ansat, der skulle undervise i massage, efter K's opfattelse havde udøvet seksuel chikane over for hende, der havde fungeret som model i forbindelse med undervisning af hot stone massage. Både byretten og landsretten tiltrådte, at det var bevist, at K havde været udsat for seksuel chikane af en mandlig ansat, og S hæftede for den ansattes handlinger. Godtgørelsen blev fastsat til 25.000 kr.

Vestre Landsrets dom af 27. november 2014 (sag B-0477-13)

Ålborg Byrets dom af 5. februar 2013 (Sag BS 5-2892/2011)

Tvistighedsnævnets kendelse af 21. oktober 2011 (Sag 57.2010)

En kroejner havde anlagt sag mod en tidligere kokkeelev, K, med påstand om, at K skulle anerkende, at hun ikke skulle have en godtgørelse på 25.000 kr., som Tvi-

¹ Landsrettens afgørelse ligger efter den periode, der refereres til i Fagbladet 3F's artikel, men byrettens afgørelse falder ind under perioden.

stighedsnævnet havde tilkendt hende, på grund af påstået sexchikane udøvet af kroejerenes ægtefælle. Efter bevisførelsen blev kroejeren frifundet, idet K ikke påvist omstændigheder, som gav anledning til at formode, at kroejerenes ægtefælle havde berørt K eller på anden måde udvist grænseoverskridende adfærd.

Vestre Landsrets dom af 21. november 2012 (sag B-1525-12)

Ålborg Byrets dom af 22. maj 2012 (Sag BS 2-2238/2011)

F var ansat som butiksassistent hos en bager. F følte sig udsat for sexchikane af arbejdsgiveren, A. F blev sygemeldt og fratrådte senere stillingen, hvorefter hun anlagde sag mod A med krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven på 30.000 kr. og efter ansættelsesbevisloven. Det var bevist, at A havde udvist en interesse for F, der gik ud over deres arbejdsmæssige relation, og at der var udøvet sexchikane om fattet af ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, jf. stk. 4, jf. § 4. A havde ikke bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, jf. § 16 a. Herefter blev der tilkendt F en godtgørelse på 10.000 kr. F fik herudover tilkendt en godtgørelse på 2.000 kr. for manglende ansættelsesbevis.

Vestre Landsrets dom af 28. juni 2010 (sag B-2037-09)

Århus Byrets dom af 21. september 2009 (Sag BS 9-1282/2008)

F var i starten af 2007 startet som telemarketingsmedarbejder i selskab J. F opsagde sin stilling til fratræden i juli 2007. F anlagde sag mod J med påstand om en godtgørelse på 100.000 kr. for overtrædelse af ligebehandlingsloven, idet F mente at have været udsat for sexchikane af J's direktør. Efter bevisførelsen var det bevist, at direktøren havde udsat F for sexchikane. F fik en godtgørelse på 20.000 kr., idet F ikke havde taget hverken fysisk eller psykisk skade af krænkelserne.

Ligebehandlingsnævnets afgørelser om sexchikane

Kendelse nr. 10510 af 21. april 2014 (j.nr. 2013-6810-12910)

En polsk kvinde følte sig chikaneret af nogle mandlige polske kollegaer på grund af køn og etnisk oprindelse. Hun mente ikke, at ledelsen greb ind i konflikten i tilstrækkeligt omfang. Indklagede mente, at de havde gjort, hvad de kunne, for at løse problemerne. Klager blev opsagt efter en periode, hvor hun havde været sygemeldt. Nævnet fandt, at en afgørelse af sagen krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Kendelse nr. 10216 af 3. maj 2013 (j.nr. 7100535-12)

En ung kvinde, der arbejdede på en restaurant, følte sig seksuelt chikaneret af indklagedes mand. Parterne gav modstridende oplysninger om, hvorvidt klager havde været udsat for krænkelser. Ligebehandlingsnævnet fandt, at sagen kun kunne afgøres efter en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, hvilket kun kan finde sted ved domstolene. Sagen blev derfor afvist.

Kendelse nr. 10214 af 30. marts 2012 (j.nr. 7100131-12)

Klagen drejede sig om påstået sexchikane af en kvindelig tjener i en sushirestaurant. Parterne havde modstridende opfattelser af, hvorvidt klager var blevet udsat for sexchikane under sin ansættelse. Begge parter havde fremlagt en række skriftlige vidneforklaringer til støtte for deres påstand. Ligebehandlingsnævnet fandt på grundlag af de modstridende oplysninger, at det var nødvendigt for at kunne afgøre sagen, at der blev foretaget en egentlig bevisførelse i form af mundtlige parts- og

vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages af nævnet, hvorfor nævnet ikke kan behandle klagen.

Kendelse nr. 10365 af 14. oktober 2011 (j.nr. 2511105-11)

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage om påstået sexchikane, da en afgørelse af, om klager var blevet forskelsbehandlet på grund af køn, krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Twistighedsnævnets afgørelser om sexchikane

Twistighedsnævnets afgørelse af 2. juli 2014 (Sag 04.2014)

Godtgjort, at elev gennem sit uddannelsesforhold havde været udsat for grov chikane, herunder af seksuel karakter fra arbejdsgiverens ægtefælle, Arbejdsgiveren, dvs. indehaveren af virksomheden, som i sit fravær overlod ledelsen af arbejdspladsen til krænkeren, hæftede for hans adfærd over for de ansatte. Der var tale om overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4, og eleven havde som følge heraf krav på en godtgørelse, der efter krænkelsens karakter fastsattes til 25.000 kr. Virksomheden pålagdes endvidere at erstatte udgifterne til psykologbistand, der for hendes andel udgjorde 2.412 kr., jf. erstatningsansvarslovens § 1. Opførslen var en grov misligholdelse af uddannelsesaftalen, som berettigede eleven til at ophæve uddannelsesaftalen. Fristen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, var ikke overholdt, men under hensyn til karakteren af krænkelsen og til den stærke psykiske påvirkning var hun ikke afskåret fra at hæve uddannelsesaftalen. Følgelig tillagt en godtgørelse for tab af uddannelsesgode, der efter sagens omstændigheder fastsattes til 50.000 kr. Uddannelsesaftalens punkt om, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesområdet, var ikke udfyldt. Under hensyn til på den ene side, at manglen havde indebåret risiko for betydelige løntab, men på den anden side, at virksomheden betalte det opgjorte lønkrav kort tid efter, at kravet var rejst, tilkendtes herfor en godtgørelse på 7.500 kr.

Twistighedsnævnets afgørelse af 2. juli 2014 (Sag 28.2013)

Efter bevisførelsen havde en elev været udsat for grov seksuel chikane af såvel verbal som fysisk karakter fra arbejdsgiverens side. Der var tale om klap bag i (både med hånd, køkkenredskabet, diverse grøntsager), spørgsmål ind til privatliv med kæreste, spørgsmål om frækt undertøj, om man skal "ha den" bag i/skrævet. Meget nærgående adfærd, arbejdsgiveren tager fat rundt om når han skal forbi, og siger stønne lyde. Der skulle følgelig betales eleven en godtgørelse i medfør af ligebehandlingslovens § 14, jf. § 4, der efter krænkelsens karakter fastsattes til 25.000 kr. Forholdet var tillige en grov misligholdelse af uddannelsesaftalen. Fristen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, var ikke overholdt, men under hensyn til karakteren af krænkelsen og den stærke psykiske påvirkning var hun ikke afskåret fra at hæve aftalen; tilkendt en godtgørelse for tab af uddannelsesgode, der efter sagens omstændigheder fastsattes til 50.000 kr. Uddannelsesaftalens punkt 8 om, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesområdet, var ikke udfyldt. Uddannelsesaftalen var derfor mangelfuld i ansættelsesbevislovens forstand, og denne mangel har indebåret risiko for betydelige løntab, om end den ikke har været afgørende for den grundlæggende uenighed mellem parterne om, hvor mange timer der var arbejdet. Under hensyn hertil sattes godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven til 7.500 kr.

Tvistighedsnævnets afgørelse af 11. januar 2013 i (Sag 76.2010)

Eleven blev under sin uddannelse sygemeldt med depression angiveligt som følge af dårligt arbejdsmiljø, hvilket hun anmeldte som en arbejdsskade. Hun oplyste endvidere, at hun var blevet udsat for krænkelse af seksuel karakter fra virksomhedens mandlige indehavers side. Uddannelsesaftalen blev efter gensidig aftale ophævet efter cirka 2 år, og efterfølgende indbragte eleven sagen for Tvistighedsnævnet med krav om betaling af godtgørelse efter ligebehandlingsloven for seksuel chikane og af godtgørelse for svie og smerte. Tvistighedsnævnet lagde ved sin afgørelse til grund, at kravet efter ligebehandlingsloven i første række støttedes på, at hun til en messe i Frankfurt skulle sove i samme dobbeltseng som indehaveren, hvilket fra indehaverens side blev begrundet med et forsøg på at minimere omkostningerne, så alle de ansatte kunne komme til messen. Nævnet fandt, at det – uanset denne usædvanlige og u hensigtsmæssige fremgangsmåde – ikke var bevist, at indehaveren under denne rejse eller i øvrigt under uddannelsesforholdet havde krænkede eleven seksuelt. Tvistighedsnævnet fandt det heller ikke bevist, at der var årsagssammenhæng mellem elevens sygdom under uddannelsen og forhold, som virksomheden var erstatningsansvarlig for. På den baggrund frifandt virksomheden for de rejste krav.

Tvistighedsnævnets afgørelse af 19. juni 2012 (Sag 45.2011)

Denne sag drejer sig om berettigelsen af elevens ensidige ophævelse af uddannelsesaftalen, herunder navnlig, om eleven under uddannelsen var udsat for seksuel chikane, som berettigede hende til at ophæve uddannelsesaftalen samt kræve godtgørelse i medfør af ligebehandlingsloven og erstatning for tab af uddannelsesgode.

Fire medlemmer udtaler vedr. sexchikane:

Vi finder det mod [...]s benægtelse ikke alene på baggrund af A forklaring tilstrækkeligt godtgjort, at der forekom episoder vedrørende kys under julefrokost og køb af sexlegetøj som forklaret af A eller at arbejdsmiljøet i salonen i øvrigt havde en sådan karakter, at det indebar en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4. Vi stemmer derfor for at frifinde virksomheden for de rejste krav om godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingsloven og tab af uddannelsesgode, idet A ophævelse af uddannelsesaftalen som følge heraf ikke kan anses for berettiget.

Tre medlemmer udtaler vedr. sexchikane:

Vi finder det efter A forklaring godtgjort, at [...] ved sin adfærd overskred de ansattes grænser på en måde, der indebar en krænkelse af ligebehandlingslovens § 4, og berettigede hende til at ophæve uddannelsesaftalen. Vi stemmer derfor for at tage kravene om godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingsloven og tab af uddannelsesgode til følge.

Tvistighedsnævnets kendelse af 27. juli 2011 (Sag 70.2010)

Denne sag drejer sig om ophævelse af uddannelsesaftalen, seksuel chikane og efterbetaling.

Fire medlemmer udtaler vedr. sexchikane:

Efter en samlet vurdering af de afgivne forklaringer og bevisførelsen i øvrigt finder vi, at der ikke er formodning for at B skal have udøvet seksuel chikane over for A. Vi stemmer derfor for at frifinde B for denne påstand.

Tre medlemmer udtaler vedr. sexchikane:

Det må efter A's troværdige og detaljerede forklaring sammenholdt med søsterens forklaring lægges til grund, at B udøvede seksuel chikane over for A som beskrevet af hende.

Tvistighedsnævnets afgørelse af 19. januar 2011 (Sag 05.2010)

Denne sag drejer sig om efterbetaling af overenskomstmæssige krav, godtgørelse for seksuel chikane, jf. ligebehandlingslovens § 4, godtgørelse for tab af uddannelsesgode og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Fire medlemmer udtaler vedr. sexchikane:

Vi finder efter sagens karakter, herunder, at der er udøvet seksuel chikane af arbejdsgiveren, at klagerne som påstået har krav på 50.000 kr. i godtgørelse efter ligebehandlingsloven og 50.000 kr. i godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for ophævelse af uddannelsesaftalen.

Tvistighedsnævnets afgørelse af 4. oktober 2010 (sag 102.2009)

Mellem en elev og en virksomhed blev der indgået uddannelsesaftale, hvorefter pågældende skulle uddannes som gastronom med uddannelsesperiode fra den 8. oktober 2007 til den 22. maj 2010. Den 20. februar 2009 blev eleven skældt ud af køkkenchefen, der tog fat i hende i et sådant omfang og på en sådan måde, at kollegaen trådte til for at skille dem af, og løb efter eleven, da hun løb ned i kælderen. Som følge heraf var eleven berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1, hvilket hun gjorde. Forud for denne episode havde køkkenchefen udøvet chikane over for eleven, herunder af seksuel karakter, men eleven klagede ikke over dette til ledelsen, og hun ophævede ikke aftalen under henvisning hertil, hvad hun havde været berettiget til. ... Efter en samlet bedømmelse, herunder navnlig vedrørende karakteren af episoden den 20. februar 2009, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, tilkendtes forhøjet godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven i forhold til det sædvanlige udgangspunkt, nemlig med 50.000 kr., jf. f.eks. TN 12/10 2009 i sag 77.2008.



Folketingets Ligestillingsudvalg
udvalg@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

13. februar 2017

Ligestillingsudvalget har i brev af 16. januar 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 38 (alm. del), som hermed besvares..

J.nr. 2017-689

Spørgsmål nr. 38:

”Ministeren bedes redegøre for sine overvejelser i forhold til de meget få sager om sexchikane, der bliver bragt for en domstol eller et nævn, og de tal der er præsenteret i forskellige undersøgelser som viser, at det er et meget udbredt problem. Hvad mener ministeren er baggrunden for, at sagerne ikke kommer for domstolene eller nævnene i større udstrækning end de gør?”

Svar:

Som jeg også klart gav udtryk for på samrådet den 12. januar 2017, finder jeg det helt uacceptabelt, hvis og når ansatte udsættes for seksuel chikane.

At der fores relativt få sager om sexchikane, tror jeg blandt andet kan hænge sammen med, at sagerne kan være forbundet med følelser om skyld og skam hos den krænkede, som derfor finder det svært at skulle fore sådanne sager. Det giver mig også anledning til at slå fast, at ansvaret for sexchikane aldrig kan ligge hos den person, som krænkes.

Det er vigtigt, at vi tydeligt og tidligst muligt placerer ansvaret, hvor det hører hjemme. Derfor er der for mig heller ingen tvivl om, at det er afgørende, at der på den enkelte arbejdsplads er en nultolerance over for seksuel chikane, og at både kolleger og ledere bliver bedre til at reagere, når de ser eller hører noget, der kan opleves som krænkende.

Derfor er det også godt, at flere Branchearbejdsmiljøråd allerede har udarbejdet gode praksisnære pjecer og værktøjer til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, og at arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet i 2015 sammen udarbejdede en pjece om forebyggelse og håndtering seksuel chikane.

En effektiv forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen forudsætter, at alle aktører – ikke mindst arbejdsmarkedets parter – er opmærksomme på problemet og aktivt understøtter forebyggelsesarbejdet.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen



Folketingets Ligestillingsudvalget
lov@ft.dk

Karina Adsbol
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

13. februar 2017

Ligestillingsudvalget har i brev af 16. januar 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 39 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Adsbol (DF).

J.nr. 20165200375

Spørgsmål nr. 39:

”Ministeren bedes redegøre for, om det er muligt – som lovgivningen er i dag og med de værktøjer, der er til rådighed – at gå videre med en sag, hvis man bliver bekendt med, at en kollega udsættes for sexchikane ved at benytte en whistleblower-ordning?”

Svar:

Den relevante lovgivning på området er arbejdsmiljøloven.

Ifølge arbejdsmiljøloven kan man klage til Arbejdstilsynet, hvis man udsættes for seksuel chikane eller bliver bekendt med, at en kollega udsættes for en sådan chikane. Klagen kan indgives via en klageadgang på Arbejdstilsynets hjemmeside eller ved at ringe til Arbejdstilsynets hotline om mobning og seksuel chikane. Arbejdstilsynet har tavshedspligt ved behandling af klager over arbejdsmiljøforhold, herunder klager af den omhandlede karakter.

Når Arbejdstilsynet modtager en klage over sexchikane, vurderer Arbejdstilsynet, om klagen skal føre til et besøg på virksomheden. Det vil afhænge bl.a. af, om det skønnes muligt ved tilsynsbesøg at oplyse sagen yderligere og gå videre med problemet. Det vurderes således, om Arbejdstilsynet ved et besøg kan undersøge forekomsten af sexchikane, herunder om parterne i sagen fortsat arbejder i virksomheden.

Hvis Arbejdstilsynet besøger virksomheden, vil de tilsynsførende tale med repræsentanter for både ledelsen og medarbejderne. Arbejdstilsynet skal behandle klagen anonymt og omtaler ikke klagen på tilsynsbesøget. Arbejdstilsynet kan udelukke de træffe afgørelse på baggrund af oplysninger, der kommer frem under besøget, og ikke på baggrund af oplysningerne i klagen.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen



Folketingets Ligestillingsudvalget
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

13. februar 2017

Ligestillingsudvalget har i brev af 16. januar 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 40 (alm. del), som hermed besvares.

J.nr. 2017-689

Spørgsmål nr. 40:

"I forlængelse af samråd i Ligestillingsudvalget den 12. januar 2017, og ministerens opfølgning på BEU alm. del - spm. 526 (folketingsåret 2015-16) bedes ministeren uddybe de konkrete forskelle på den britiske og den danske lovgivning i forhold til at gøre en arbejdsgiver ansvarlig for, at der er udøvet sexchikane på arbejdspladsen."

Svar:

På baggrund af de oplysninger jeg på nuværende tidspunkt har modtaget fra de britiske myndigheder om den britiske lovgivning på området, kan jeg umiddelbart konstatere, at der efter paragraf 109 i den britiske ligestillingslov (Equality Act 2010) eksisterer en mulighed for at pålægge arbejdsgiver et ansvar for medarbejderes handlinger, herunder sexchikane af andre medarbejdere, såfremt arbejdsgiveren ikke har taget alle rimelige forholdsregler for at forhindre det.

Den danske ligestillingslov indeholder ikke en tilsvarende bestemmelse.

Det er dog stadig muligt for en arbejdsgiver at ifalde et ansvar efter danske regler for medarbejderes handlinger i sager om sexchikane.

Efter ligestillingslovens § 4, som regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og den ansatte, er arbejdsgiver forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane – også når krænkelserne bliver begået af en anden ansat.

I disse tilfælde skal arbejdsgiveren sørge for at stoppe den ansattes krænkende adfærd. Den ansatte, hvis rettigheder er blevet krænket, kan tilkendes en godtgørelse, jf. ligestillingslovens § 14. Det vil i givet fald være arbejdsgiveren, der skal betale godtgørelse til den ansatte. Der er bl.a. en dom afsagt af Østre Landsret, hvor både en arbejdsgiver og en ansat blev dømt til solidarisk at betale godtgørelse for seksuel chikane begået af en hovmester over for en stewardesse. Arbejdsgiveren var ansvarlig efter ligestillingsloven og hovmesteren efter erstatningsansvarsloven.

Derudover har arbejdsgivere efter danske lov (§ 3-19-2) et objektivt ansvar for sine ansattes skadevoldende handlinger. Ansvarret er et erstatningsansvar, hvilket betyder, at der skal kunne påvises et økonomisk tab som følge af medarbejderens handlinger.

Hvor langt dette ansvar vil række i denne type sager, kan jeg ikke redegøre for, da der i retspraksis på området på nuværende tidspunkt ikke er taget udtrykkelig stilling hertil.

Men i det omfang en arbejdsgiver er ansvarlig efter Danske Lov 3-19-2, vil han ikke kunne henvise til, at han ikke kendte til chikanen, i og med at arbejdsgiverens ansvar for de ansatte er objektivt.

Endelig kan den medarbejder, der udøver sexchikane, som nævnt ifalde et ansvar efter erstatningsansvarslovens § 26, hvorefter den, der er ansvarlig for en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person, skal betale den forurettede godtgørelse for tort.

Samtidig kan reglerne på arbejdsmiljøområdet være relevante i sager om seksuel chikane. Nærværende besvarelse giver mig i den forbindelse anledning til at præcisere mit brev af 12. januar 2017 til udvalget om opfølgning på BEU-spørgsmål 526, der bl.a. indeholdt en overordnet beskrivelse af arbejdsgiveransvaret, som kunne give det indtryk, at arbejdsgiveren i sager om seksuel chikane kan ifalde et objektivt ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen.

Efter § 9 a bekendtgørelse om arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Ved overtrædelse af visse af bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen kan arbejdsgiveren straffes uden selv at have deltaget i overtrædelsen (dvs. arbejdsgiveren har et objektivt strafansvar). Dette gælder dog ikke ved overtrædelse af § 9 a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Her vil arbejdsgiveren kun kunne straffes, hvis det kan bevises, at arbejdsgiveren selv har handlet uagtsomt eller med forsæt. Det vil sige, at arbejdsgiveren selv skal have udført den seksuelle chikane eller have været vidende om, at den seksuelle chikane foregik, uden at have grebet ind over for den. Endelig vil arbejdsgiveren kunne straffes, hvis arbejdsgiveren har fået et påbud vedrørende overtrædelse af § 9 a, fordi der er sket seksuel chikane, herunder imellem ansatte i virksomheden, og arbejdsgiveren ikke har efterkommet påbuddet.

Ansatte, der har udøvet sexchikane, kan også straffes for overtrædelse af § 9 a.

Som jeg gav udtryk for på samrådet i udvalget den 12. januar i år, vil jeg gerne undersøge de britiske regler om sexchikane yderligere.

Derfor har Beskæftigelsesministeriet taget kontakt til de britiske myndigheder herom, og der planlægges et besøg af repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet til de britiske myndigheder med henblik på at få indhentet yderligere information og oplysninger.

Når oplysningerne foreligger, vil jeg oversende dem til udvalget.

På den baggrund forventer jeg, at vi vil have et oplyst grundlag at fortsætte vores drøftelser ud fra, når vi i arbejdsmiljøforligskredsens i foråret skal drøfte seksuel chikane. Jeg har – som jeg også tilkendegav på samrådet – tænkt mig at invitere ligestillingsordførerne til drøftelsen.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen



Folketingets Ligestillingsudvalget
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

13. februar 2017

Ligestillingsudvalget har i brev af 16. januar 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 41 (alm. del), som hermed besvares.

J.nr. 2017-689

Spørgsmål nr. 41:

”Kan ministeren i forlængelse af ministerens opfølgning på BEU alm. del - spm. 526 (folketingsåret 2015-16) bekræfte, at mens en britisk arbejdsgiver kan blive gjort ansvarlig for passivitet i forhold til sexchikane, så kan en dansk arbejdsgiver først blive gjort ansvarlig, når den pågældende er blevet bekendt med, at der er begået sexchikane, og at der dermed, som reglerne er i Danmark, er mulighed for at holde sig bevidst uvidende om forhold på arbejdspladsen, for at undgå at ifalde ansvar, mens der er gjort op med denne mulighed i de britiske regler?”

Svar:

Jeg henviser til mit samtidige svar på LIU alm del spørgsmål 40.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen



Folketingets Ligestillingsudvalget
udvalg@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

13. februar 2017

Ligestillingsudvalget har i brev af 16. januar 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 42 (alm. del), som hermed besvares.

J.nr. 2017-689

Spørgsmål nr. 42:

”I forlængelse af samråd i Ligestillingsudvalget den 12. januar 2017 bedes ministeren definere rækkevidden af seksuel chikane herunder også den ikke-fysiske chikane, sådan som ministeren ser den, og dermed præcisere arbejdsområdet for det arbejde, som ministeren vil igangsætte herunder de droftelser, som ministeren vil invitere de andre partier til at deltage i.”

Svar:

Som beskæftigelsesminister er mit ressortområde for så vidt angår seksuel chikane begrænset til arbejdsmarkedet, dvs. den seksuelle chikane, der finder sted på arbejdspladsen. Det gælder uanset, om chikanen er verbal, non-verbal eller fysisk.

Men som jeg tilkendegav på samrådet den 12. januar 2017, vil arbejdsmiljøforligskredsen i foråret 2017 bl.a. drøfte seksuel chikane, og jeg har – som jeg også tilkendegav på samrådet – tænkt mig også at invitere ligestillingsordførerne til droftelsen.

Der, hvor jeg ser det største potentiale, er, hvis vi kan styrke forebyggelsen af seksuel chikane og styrke det psykiske arbejdsmiljø generelt ved fx at sætte fokus på omgangstone og omgangsform ude på arbejdspladserne.

Det har flere Branchearbejdsmiljøråd allerede gjort ved at udarbejde praksisnære pjecer og værktøjer til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, ligesom arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet i 2015 sammen udarbejdede en pjecer om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.

Jeg henviser i øvrigt til mit samtidige svar på LIU alm del spørgsmål 38.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
udvalg@ft.dk

Beskæftigelsesministeren
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 01
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

12. januar 2017

Opfølgning på BEU spørgsmål 526

I den foreløbige besvarelse af 26. september 2016 af spørgsmål nr. 526 (Alm. del) fra Beskæftigelsesudvalget oplyste den daværende beskæftigelsesminister, at Beskæftigelsesministeriet ikke havde aktuelt kendskab til de britiske erfaringer om arbejdsgiveres indirekte ansvar i sager om seksuel chikane, men at man ville anmode de britiske myndigheder om nærmere information herom.

J nr. 2016 - 7324

Beskæftigelsesministeriet har den 9. januar 2017 modtaget de nødvendige oplysninger fra de britiske myndigheder, som jeg har vedlagt.

For så vidt angår spørgsmålet om de britiske *erfaringer* med arbejdsgiveres indirekte ansvar i forbindelse med sager om seksuel chikane, fremgår det af de modtagne oplysninger, at den britiske regering ikke har undersøgt, hvordan reglerne har påvirket arbejdsgiveres bestræbelser på at forhindre seksuel chikane på arbejdspladsen. De britiske myndigheder indsamler efter det oplyste heller ikke de fornødne oplysninger til at kunne belyse udviklingen i antallet af sager.

I forhold til de britiske *regler* om arbejdsgiveres indirekte ansvar i forbindelse med sager om seksuel chikane fremgår af oplysningerne, at Storbritannien i 2013 ophævede en bestemmelse i den britiske ligestillingslov om chikane fra tredjepart ("third party harassment"). Den britiske regering fremhæver imidlertid, at arbejdsgivere fortsat efter omstændighederne vil kunne ifalde ansvar for seksuel chikane på arbejdspladsen begået af andre end arbejdsgiveren selv. Det oplyses i den forbindelse, at arbejdsgivers passivitet i sig selv kan udgøre en krænkelse, ligesom en arbejdsgiver kan blive ansvarlig for sin ansattes handlinger.

Det kan i forlængelse heraf oplyses, at også arbejdsgivere i Danmark efter både arbejdsmiljøloven og ligestillingsloven har et ansvar i forhold til seksuel chikane begået af andre end arbejdsgiveren selv.

Arbejdsmiljøloven er en særstraffelov, der indeholder regler, som man kan straffes med bøde for at overtræde. Der skelnes i arbejdsmiljøloven mellem subjektivt og objektivt strafansvar. Subjektivt ansvar forudsætter personlig skyld, mens objektivt ansvar er en undtagelse fra strafferettens grundlæggende princip om personlig skyld som forudsætning for strafansvar.

I arbejdsmiljøloven har arbejdsgiveren som udgangspunkt ansvar for de overtrædelser, der begås af de ansatte, og det er således ikke en betingelse for påbud og straf, at arbejdsgiveren selv har deltaget i overtrædelsen. Det er et objektivt ansvar. Det er dog en forudsætning for at ifalde dette strafansvar, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som

sådan. Der er tale om et såkaldt objektivi individualansvar for arbejdsgiveren, idet ansvaret således kan placeres hos arbejdsgiveren personligt, selvom arbejdsgiveren hverken subjektivt eller objektivi har noget med overtrædelsen at gøre. Dog kan arbejdsgiveren ikke straffes, hvis denne har opfyldt alle sine pligter efter kapitel 4 i arbejdsmiljøloven.

Efter ligestillingslovens § 1, stk. 4, betragtes seksuel chikane som forskelsbehandling på grund af køn og er dermed forbudt.

Ligestillingslovens § 4, der forbyder arbejdsgivere at udsætte ansatte for kønsdiskriminerende arbejdsvilkår, anses i praksis for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelse i en arbejdsituation.

Det er i retspraksis efter ligestillingsloven antaget, at en arbejdsgiver er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane. Det gælder ikke blot krænkelse begået af arbejdsgiveren personligt, men også krænkelse, der begås af andre, fx af andre ansatte.

Hvis krænkeren er en anden ansat, skal arbejdsgiveren sørge for at stoppe dennes adfærd. Der gælder således en handlepligt for arbejdsgiveren.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
udvalg@ft.dk

Rasmus Horn Langhoff (S)
Rasmus.Langhoff@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

26. september 2016

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 29. august 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 526 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikke-medlem Rasmus Horn Langhoff (S).

J.nr. 2016 - 5488

Spørgsmål nr. 526:

”Ministeren bedes redegøre for de engelske erfaringer med arbejdsgivers indirekte ansvar i forbindelse med sager om seksuel chikane, herunder hvordan bestemmelsen har påvirket arbejdsgiveres bestræbelser på at forhindre seksuel chikane på arbejdspladsen samt udviklingen i antallet af sager? ”

Svar:

Der er ikke i Beskæftigelsesministeriet et aktuelt kendskab til de engelske erfaringer, som spørgeren henviser til.

Beskæftigelsesministeriet vil derfor anmode de engelske myndigheder om nærmere information herom. Når denne information foreligger, vil den blive formidlet til udvalget.

Venlig hilsen

Jorn Neergaard Larsen



Government Equalities Office

Charles M Ramsden
Deputy Director
Government Equalities Office
Department for Education
Sanctuary Buildings
20 Great Smith Street
London SW1P 3BT
www.gov.uk/geo

Ministry of Employment
Ved Stranden 8
1061 København K

9 January 2017

Members of the Danish Parliament have asked three questions concerning the United Kingdom's policy on harassment and employer liability for third party actions in the workplace.

As head of discrimination law in the Government Equalities Office – the Department responsible for equalities policy in Great Britain (Northern Ireland is responsible for its own legislation) - I offer the following responses to the questions posed:

1) What are the experiences and conclusions from the British provision on the employer's indirect liability in sexual harassment cases?

At the time of the repeal of the "third party harassment" provision in the Equality Act 2010 (section 40(2) to (4)), in October 2013¹, only one such case had been brought to the then Government's attention. Keen to reduce burdens on employers and believing that the Equality Act's wider harassment prohibitions offered sufficient protection to employees where someone other than the employer was the harasser, the decision to repeal the express prohibition was made by Parliament.

More generally, in terms of existing rules on indirect liability of employers relating to sexual harassment, section 26 of the Equality Act (link: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/26>) sets out a broad definition that the UK Government believes would cover circumstances where the alleged harassment was not done by the employer but by someone else. Under section 40, this definition is used to prohibit harassment of employees at work. Courts and tribunals have to balance competing rights on the facts of a particular case where an action is brought by an employee. Despite the repeal of the third-party harassment provisions, an employee might argue that their employer's inaction in the face of third-party harassment itself amounted to an unlawful act, using the broad definition in section 26.

¹ See section 65 of the Enterprise and Regulatory Reform Act 2013.

In addition, on vicarious liability, anything done by an employee in the course of their employment is treated as having also been done by the employer (section 109(1) of the Equality Act), regardless of whether the employee's acts were done with the employer's knowledge or approval (section 109(3)). However, it can then be a defence for the employer to show that they took all reasonable steps to prevent third employees (for example middle managers) from acting unlawfully and will not be held liable (for example having a policy in place on sexual harassment which employees are aware of). Also, employers cannot be held liable for criminal offences committed by their employees.

2) How has the provision affected the effort of the employers to prevent work-related sexual harassment?

The Government has not researched this point, although independent bodies such as the Trades Union Congress have published reports that include references to this issue. Although the Government does not officially endorse the TUC's report, to assist the Danish Parliament, I attach a link to it:

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

3) How is the development in the number of incidents of sexual harassment?

The Government does not collect the detailed data needed to answer this question. Not all incidents are reported and those that progress to employment tribunal are classified as "sex discrimination" with no sub-categories.

Charles M Ramsden

Head of Equality Framework Team