

UDKAST

Forslag til

Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv¹.

(Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane)

§ 1

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret ved § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012 og senest ved lov nr. 217 af 5. marts 2013, foretages følgende ændringer:

1. I § 4 indsættes som *stk. 2*:

”*Stk. 2.* Lige arbejdsvilkår, jf. *stk. 1*, omfatter også forbud mod sexchikane, jf. § 1, *stk. 4* og *6*.”

2. I § 14 indsættes som *stk. 2*:

”*Stk. 2.* Ved fastsættelsen af godtgørelsen kan det tillægges vægt, at krænkelsen har indebåret en overtrædelse af § 4, jf. § 1, *stk. 4* og *6*, om forbud mod sexchikane.”

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2019.

Stk. 2. § 1, nr. 2, finder anvendelse på godtgørelse i sager om overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod sexchikane, hvor overtrædelsen har fundet sted efter denne lovs ikrafttræden.

§ 3

Loven finder ikke anvendelse for Færøerne og Grønland.

¹ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, *stk. 1*, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

1. **Indledning**
2. **Lovforslagets hovedpunkter**
 - 2.1. **Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane**
 - 2.1.1. *Gældende ret*
 - 2.1.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.1.3. *Lovforslagets udformning*
 - 2.2. **Forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane**
 - 2.2.1. *Gældende ret*
 - 2.2.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.2.3. *Lovforslagets udformning*
3. **Økonomiske konsekvenser for det offentlige**
4. **Implementeringskonsekvenser for det offentlige**
5. **Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.**
6. **Administrative konsekvenser for borgerne**
7. **Miljømæssige konsekvenser**
8. **Forholdet til EU-retten**
9. **Hørte myndigheder og organisationer mv.**
10. **Sammenfattende skema**

1. Indledning

I efteråret 2017 satte #MeToo-bevægelsen et globalt fokus på problemet med seksuel chikane ikke kun i underholdnings- og mediebrancherne, men også på almindelige arbejdspladser og generelt i samfundet.

Som et svar på dette fornyede fokus har regeringen i sin Perspektiv- og Handlingsplan for Ligestilling 2018 af 27. februar 2018 blandt flere initiativer, der skal medvirke til at bekæmpe seksuel chikane på arbejdspladsen, tilkendegivet, at man vil hæve godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven). Dette lovforslag udmønter initiativet i Perspektiv- og Handlingsplanen.

Regeringen har derudover besluttet, at det vil være hensigtsmæssigt at tydeliggøre det forbud mod seksuel chikane, som allerede findes i ligebehandlingsloven. Derfor indeholder lovforslaget også en præcisering af sammenhængen mellem forbuddet mod seksuel chikane og arbejdsgivers pligt at give lige arbejdsvilkår til mænd og kvinder.

Ligebehandlingslovens definition på seksuel chikane gennemfører definitionen i artikel 2, stk. 1, litra d, i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv². I den danske oversættelse af direktivet er den engelske term ”sexual harassment” oversat til ”sexchikane”. I nærværende lovforslag anvendes i lovbemærkningerne i stedet termen ”seksuel chikane”, idet det dog understreges, at der alene er tale om en sproglig opdatering af termen ”sexchikane”, som ikke indebærer indholdsmæssige ændringer i ligebehandlingslovens definition på sexchikane.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane

² Direktiv 2006/54/EF.

2.1.1. Gældende ret

Efter ligestillingslovens § 1, stk. 4, betragtes sexchikane som forskelsbehandling pga. køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Efter ligestillingslovens § 1, stk. 6, foreligger der 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.

Efter ligestillingslovens § 4 skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

Der er delt bevisbyrde i sager om seksuel chikane. Det følger således af ligestillingslovens § 16 a, at hvis en person, der anser sig for krænket, jf. ligestillingslovens §§ 2-5, § 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligestillingsprincippet ikke er blevet krænket.

Der føres generelt ikke mange sager om seksuel chikane efter ligestillingsloven. En analyse af retspraksis i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen foretaget af Aalborg Universitet i oktober 2017³ har ved en gennemgang af data fra perioden 1988-2016 fundet frem til knap 100 afgørelser på tværs af de civilretlige domstole, Tvistighedsnævnet, Ligestillingsnævnet og faglig voldgift.

Af forarbejderne til lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af ligestillingsloven (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse m.v.) fremgår det, at ”det indfortolkes i lovens §§ 2-4, at den beskytter mod sexchikane, idet en arbejdsgiver bl.a. ikke må forskelsbehandle en lønmodtager for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.”

Det gælder ikke blot krænkelser begået af arbejdsgiveren selv, men også krænkelser begået af andre ansatte.

Nedenfor er nævnt en række eksempler fra retspraksis.

I en dom fra Sø- og Handelsretten fra 1992⁴ fandt retten, at en hovmester havde udøvet seksuel chikane over for en stewardesse i strid med ligestillingslovens § 4. Hovmesterens arbejdsgiver, et rederi, hæftede for godtgørelsen, idet skibsføreren, som var rederiets repræsentant på skibet, var bekendt med forholdet og havde en omfattende pligt til at beskytte sit personale, som han ikke havde overholdt.

I en dom fra Østre Landsret fra 2006⁵ fandt retten, at en arbejdsgiver havde udsat en landbrugselev for uønsket seksuel adfærd, verbalt og fysisk, og derved havde overtrådt ligestillingslovens § 4.

Vestre Landsret har i en sag fra 2015⁶ afgjort, at en virksomhedsejer (og arbejdsgiver) var ansvarlig for en mandlig ansats krænkende handlinger overfor en elev, og at et krav om godtgørelse efter li-

³ Seksuel chikane på arbejdspladsen – Faglige, politiske og retlige spor, af Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustín, Aalborg Universitetsforslag.

⁴ U 1993.331S.

⁵ Østre Landsrets dom af 3. februar 2006, B-400-05.

gebehandlingsloven derfor kunne rettes mod virksomhedsejeren/arbejdsgiveren. Sagen vedrørte berøring under en massageøvelse, hvor eleven deltog som model og var afklædt under øvelsen.

Landsretten fandt, at eleven havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, jf. ligebehandlingslovens § 16 a. Da virksomhedsejeren ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, var sagsøger berettiget til en godtgørelse for ulovlig forskelsbehandling på grund af køn, jf. ligebehandlingslovens § 14, jf. § 4, jf. § 1, stk. 4 og 6.

Kravet om godtgørelse kunne rettes mod virksomhedsejeren som arbejdsgiver for den mandlige ansatte, der var ansat som leder og uddannelsesansvarlig for eleven, som efter sin uddannelsesaftale skulle lade behandlinger udføre på egen krop. Landsretten anså ikke den mandlige ansattes handlinger for sådanne abnorme handlinger, som virksomhedsejeren ikke kunne påregne. Den mandlige ansatte havde derfor ved sine handlinger pådraget virksomhedsejeren ansvar som arbejdsgiver.

Landsretten stadfæstede herefter byrettens dom.

Praksis om omgangstonen

Der findes flere eksempler på sager, hvor domstolene har lagt vægt på, at der generelt var et vist "frisprog" eller en uformel omgangsform på arbejdspladsen, og derfor ikke har fundet, at den udviste adfærd udgjorde seksuel chikane i strid med ligebehandlingsloven.

I en sag fra Østre Landsret⁷, hvor det var ubestridt, at en inspektør var fremkommet med adskillige verbale ytringer om seksuelle emner over for en kvindelig ansat, lagde retten til grund, at den kvindelige ansatte i den sidste periode af ansættelsesforholdet havde følt disse seksuelle ytringer særdeles generende og belastende, men lagde samtidig vægt på, at hun ikke tydeligt havde sagt fra over for inspektøren. Under disse omstændigheder og efter oplysningerne om omgangstonen på arbejdspladsen fandtes det ikke godtgjort, at inspektøren burde have indset, at hans adfærd krænkede hende. Landsretten fandt derfor ikke, at ligebehandlingsloven var tilsidesat eller, at den kvindelige ansatte var krænket på anden retsstridig måde.

I en anden sag om omgangstone, ligeledes fra Øster Landsret⁸, fandt retten ikke, at der var sket en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4, idet retten lagde vægt på, at brød formet som en penis og vittigheder med seksuelt indhold ikke havde været af en karakter, at de af den pågældende kvindelige medarbejder i situationen var blevet eller havde kunnet blive opfattet som seksuel chikane.

Derudover findes der en række sager om seksuel chikane af elever i uddannelsesstillinger. I en sag fra Tvistighedsnævnet⁹ om seksuel chikane af en elev, fandt nævnet, at der alene var grundlag for at fastslå, at arbejdsgiveren i et par tilfælde har anvendt udtrykket "suttetøs" om eleven, men dette forhold alene fandtes ikke at kunne karakteriseres som en krænkelse omfattet af ligebehandlingsloven. Eleven var derfor ikke berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

⁶ Vestre Landsrets dom af 28. januar 2015, B-2116-13.

⁷ Østre Landsrets dom af 20. december 2002, B-2524-01.

⁸ Østre Landsrets dom af 2. december 2003, B-3540-02.

⁹ Tvistighedsnævnets kendelse af 21. november 2006 (sag 14.2006).

Regeringen ser med alvor på overtrædelser af forbuddet mod seksuel chikane, og ønsker med ændringen af § 4 samtidig at præcisere, at en ”afslappet” eller ”fri” omgangsform på en arbejdsplads ikke betyder, at man som medarbejder skal finde sig i en krænkende adfærd, som ville blive anset for uacceptabel, hvis omgangstonen havde været mere professionel eller restriktiv.

Der er et behov for at tydeliggøre det eksisterende forbud mod seksuel chikane i ligebehandlingsloven ved at styrke koblingen mellem forbuddet mod seksuel chikane i § 1, stk. 4 og 6, og arbejdsgivers pligt efter § 4 til at give mænd og kvinder lige arbejdsvilkår.

I retspraksis er der flere eksempler på, at det, som af nogle medarbejdere er oplevet som en krænkende og/eller seksuelt ladet atmosfære på arbejdspladsen, af andre beskrives som ”sjov og fis”, en ”god og familær” tone eller ”en fri tone”.¹⁰

I et svar til Retsudvalget i 2010¹¹ om retspraksis i sager om seksuel chikane tilkendegav den daværende justitsminister på baggrund af en udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet således blandt andet: ”I retspraksis er det ved vurderingen af, om der foreligger en overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane, lagt vægt på bl.a. krænkelsernes grovhed, passivitet fra den krænkede, chikanørens gode tro, tonen og omgangstonen på arbejdspladsen mv.”

Der er derfor et behov for at sikre, at der ikke ved vurderingen af, om der har fundet seksuel chikane sted i strid med ligebehandlingsloven, lægges vægt på, at der på den pågældende arbejdsplads generelt er et ”frisprog”, som er seksuelt ladet. Omgangsformen på en arbejdsplads kan godt være uformel uden at være seksuelt ladet, og det vil i en arbejdsmæssig sammenhæng ikke være relevant eller hensigtsmæssigt at udtrykke sig eller opføre sig på en måde, der er seksuelt ladet.

Det bør derfor ikke i vurderingen af, om der har fundet seksuel chikane sted i strid med ligebehandlingsloven, tillægges vægt, at der på arbejdspladsen var en særlig fri eller uformel omgangsform. Omgangstonen på en arbejdsplads er ikke den enkelte medarbejders valg, og den bør derfor ikke indgå i vurderingen af, om ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane er overtrådt.

2.1.3. Lovforslagets udformning

Det foreslås på den baggrund at indsætte et stk. 2 i ligebehandlingslovens § 4, hvor det fastslås, at lige arbejdsvilkår efter stk.1 også omfatter et forbud mod sexchikane, jf. § 1, stk. 4 og 6.

Den foreslåede ændring vil betyde en kodificering af retspraksis, så det fremover direkte fremgår af ligebehandlingslovens § 4, at retten til lige arbejdsvilkår omfatter forbuddet mod seksuel chikane som defineret i § 1, stk. 4 og 6.

Der henvises i øvrigt til lovforslagets § 1, nr. 1 og bemærkningerne hertil.

2.2. Forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane

2.2.1. Gældende ret

I dansk ret er det et grundlæggende erstatningsretligt princip, at der alene kan ydes erstatning for skade, hvormed der er lidt et økonomisk tab. Herudover er der i visse tilfælde fastsat regler om

¹⁰ Tvistighedsnævnets kendelser af 2. juli 2014 (sag 28.2013) og 19. juni 2012 (sag 45.2011).

¹¹ REU alm del spørgsmål 773, 2009-10.

godtgørelse for ikke-økonomisk skade. En ikke-økonomisk skade er karakteriseret ved, at vurderingen af skaden beror på mere subjektivt prægede kriterier som lidelse, tort, ubehag mv., hvor der ikke uden videre kan opstilles en objektiv økonomisk målestok for skadens omfang og tabets størrelse.

Godtgørelsernes størrelse kan ikke sammenlignes med de beløb, der fastsættes som erstatning for økonomiske tab, idet disse erstatninger fastsættes på grundlag af dokumenterede opgørelser af det økonomiske tab, som hændelsen har medført for den skadelidte. Ofte udbetales der både en erstatning for et økonomisk tab, eksempelvis tabt arbejdsfortjeneste eller erhvervsevnetab, og en godtgørelse til ofre for forbrydelser.

Godtgørelsesreglerne omfatter bl.a. erstatningsansvarslovens § 3 (godtgørelse for svie og smerte), § 4 (godtgørelse for varigt mén), § 26 (godtgørelse for tort), § 26 a (godtgørelse til efterladte), oplysningslovens § 83, ligebehandlingslovens §§ 14-16, retsplejelovens § 639 (ulovlig arrest) og retsplejelovens §§ 1018 a - 1018 d (uberettiget strafferetlig forfølgning).

Efter ligebehandlingslovens § 14 kan personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, tilkendes en godtgørelse.

Bestemmelsen gennemfører artikel 18 i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv¹², hvorefter medlemsstaterne i deres nationale retsorden skal indføre de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling på grundlag af køn, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt.

Der må ikke nationalt fastsættes et på forhånd fastsat maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i direktivets betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.

En analyse af retspraksis i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen foretaget af Aalborg Universitet i oktober 2017¹³ fandt, at gennemsnittet for godtgørelser i 39 civilretlige sager fra perioden 1989-2015 var på 23.700 kr., hvilket også var det niveau hovedparten af godtgørelserne lå på i begyndelsen af 1990'erne. Gennemsnittet for godtgørelser i seks sager i Tvistighedsnævnet i perioden 1997-2014 var 23.300 kr. Ligestillingsnævnets ene afgjorte sag gav en godtgørelse på 10.000 kr. Det samlede billede på tværs af civilretter og nævn er altså, at der over en periode på 33 år stort set ikke har været nogen stigning i godtgørelsernes niveau. Når man tager prisudviklingen i betragtning, er der tværtimod tale om et fald. Hvis godtgørelserne var fulgt med prisudviklingen, så skulle niveauet i dag ligge på ca. 40.000 kr. ved uændret købekraft.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Hensigten med ændringen af ligebehandlingslovens § 14 er at forhøje godtgørelsesniveauerne i sager om seksuel chikane som udgangspunkt med ca. 1/3 i forhold til det nuværende gennemsnitlige niveau.

Derfor foreslås det, at der i bestemmelsen gives mulighed for at hæve godtgørelsesniveauet med henvisning til, at der er sket overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane.

¹² Direktiv 2006/54/EF.

¹³ Seksuel chikane på arbejdspladsen – Faglige, politiske og retlige spor, af Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustín, Aalborg Universitetsforslag.

Forhøjelsen af godtgørelsesniveauet er udtryk for et stærkt politisk ønske om at signalere, at seksuel chikane er en særlig indgribende form for chikane.

Udover at udmønte regeringens initiativ i Perspektiv- og Handlingsplanen for Ligestilling ligger forslaget i forlængelse af justitsministerens retfærdighedsudspil, hvorved tortgodtgørelsesniveauerne i alle sager om seksuelle overgreb blev forhøjet med ca. 1/3, og niveauet for tortgodtgørelse i sager om fuldbyrdet voldtægt blev forhøjet med yderligere 1/3. Lovændringen¹⁴ indebar således, at f.eks. tortgodtgørelsen for forsøg på voldtægt blev hævet med 1/3 fra et niveau på ca. 30.000-40.000 kr.

Derudover ønsker Beskæftigelsesministeriet at gøre det klart, at domstolene ved udmålingen af godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14 i sager om seksuel chikane fremover bør tage hensyn til lønudviklingen. Dette har til formål at sikre, at godtgørelsesniveauerne ikke stagnerer på 2018-niveau.

2.2.3. Lovforslagets udformning

Det foreslås på den baggrund at indsætte et stk. 2 i § 14, hvorefter det ved fastsættelsen af godtgørelsen kan tillægges vægt, at kränkelsen har indebåret en overtrædelse af § 4, jf. § 1, stk. 4 og 6, om forbud mod sexchikane.

Tilføjelsen i det nye stk. 2, hvorefter det ved fastsættelsen af godtgørelser kan tillægges vægt, at kränkelsen har indebåret en overtrædelse af § 4, jf. § 1, stk. 4 og 6, om forbud mod sexchikane, indebærer, at domstolene ved vurderingen af godtgørelsen i sager om overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4 kan lægge vægt på, at seksuel chikane er en skærpene omstændighed.

Det foreslås således at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane forhøjes med 1/3 i forhold til det nuværende gennemsnitlige godtgørelsesniveau på ca. 25.000 kr.

Domstole og nævn kan ved fremtidige udmålinger af godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14 i sager om seksuel chikane altid inddrage den almindelige pris- og lønudvikling i deres beregninger/overvejelser.

Der henvises i øvrigt til lovforslagets § 1, nr. 2 og bemærkningerne hertil.

3. Økonomiske konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige af betydning.

4. Implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget har ikke nogen implementeringskonsekvenser for det offentlige.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

¹⁴ Lov nr. 140 af 28. februar 2018.

Lovforslaget vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet af betydning.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

7. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Ligebehandlingsloven gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).

Af direktivets artikel 18 fremgår, at medlemsstaterne i deres nationale retsorden skal indføre de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling på grundlag af køn, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt. En sådan erstatning eller godtgørelse kan ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i dette direktivs betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.

De foreslåede ændringer til § 14 om forhøjelse af niveauet for godtgørelse i sager om seksuel chikane har ikke betydning for Danmarks EU-retlige forpligtelser i henhold til direktiv 2006/54/EF.

9. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 31. august 2018 til den 21. september 2018 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

Advokatrådet, Adoption og Samfund, Akademikernes Centralorganisation (AC), Ankestyrelsen, Arbejdsløshedskassen ASE, Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Danske A-kasser, Datatilsynet, Det Faglige Hus, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artistforbund, Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Frie Funktionærer, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Håndværksrådet, Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), KL, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvin-

derådet, KVINFO, Landsforeningen Spædbarnsdød, Landsorganisationen i Danmark (LO), Lederne, Producentforeningen og Sundhedskartellet.

10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser / mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Staten: Ingen Kommunerne: Ingen Regionerne: Ingen	Staten: Ingen Kommunerne: Ingen Regionerne: Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen.	
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	<p>Ligebehandlingsloven gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).</p> <p>Af direktivets artikel 18 fremgår, at medlemsstaterne i deres nationale retsorden skal indføre de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling på grundlag af køn, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt. En sådan erstatning eller godtgørelse kan ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i dette direktivs betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.</p> <p>De foreslåede ændringer til § 14 om forhøjelse af niveauet for godtgørelse i sager om seksuel chikane har ikke betydning for Danmarks EU-retlige forpligtelser i henhold til direktiv 2006/54/EF.</p>	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering /Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	JA	NEJ X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1.

Det følger af ligestillingsloven § 4, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Reglerne om ligestilling for så vidt angår arbejdsvilkår i § 4 udspringer af ligestillingsdirektivets artikel 5, som nu findes i det omarbejdede kønsligestillingsdirektiv artikel 14, stk.1, litra c¹⁵. § 4 i ligestillingsloven gælder som udgangspunkt arbejdsvilkår af enhver art. Ved arbejdsvilkår forstås det samlede sæt af forhold, medarbejderne på en arbejdsplads er underlagt, og kan bestå af en lang række delelementer såsom fx arbejdstid, lønvilkår og personalegoder. Arbejdsgiveren kan som et led i ledelsesretten ensidigt fastsætte vilkårene for arbejdet, dog med respekt for de overenskomstmæssige eller individuelt aftalte arbejdsvilkår. Ligeledes er det en generel pligt efter lovens § 4, at arbejdsgiveren udøver ledelsesretten på en kønsneutral måde.

Forbuddet mod seksuel chikane i ligestillingslovens § 1, stk. 4, indfortolkes i retspraksis i lovens § 4. Efter retspraksis anses en arbejdsgiver således at være forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane. Det gælder ikke blot krænkelser begået af arbejdsgiveren selv, men efter omstændighederne også krænkelser begået af andre ansatte. Ligestillingslovens § 4, anses i praksis for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelser i arbejdssituationen, således som seksuel chikane er defineret i lovens § 1, stk. 6. Det fremgår heraf, at 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 af sexchikane i stk. 6 er udviklet via henstillinger mv., jf. Ministerrådets resolution af 29. maj 1990 om beskyttelse af kvinder og mænds værdighed på arbejdspladsen samt EU-Kommissionens henstilling 92/131/EØF af 27. november 1991 om beskyttelse af kvinder og mænds værdighed på arbejdspladsen. Med definitionen i ligestillingsdirektivet, nu det omarbejdede kønsligestillingsdirektiv art. 2, stk. 1, litra c og d¹⁶, angives det eksplicit i EU-retten, at seksuel chikane er i strid med ligestillingsprincippet.

Sexchikane defineres i EU-retten og i ligestillingslovens § 1, stk. 6, som ”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”.

Der findes flere eksempler på sager, hvor domstolene har lagt vægt på, at der generelt var et vist ”frisprog” eller en uformel omgangsform på arbejdspladsen, og derfor ikke har fundet, at den udviste adfærd udgjorde seksuel chikane i strid med ligestillingsloven.

Det foreslås, at der i ligestillingslovens § 4 indsættes et nyt stk. 2, hvoraf det fremgår, at lige arbejdsvilkår, jf. § 4, stk. 1, også omfatter et forbud mod sexchikane jf. § 1, stk. 4 og 6.

¹⁵ Direktiv 2006/54/EF.

¹⁶ Direktiv 2006/54/EF.

Formålet med indsættelsen af et nyt stykke i bestemmelsen er, at det eksplicit fremgår af bestemmelsen, at kravet om, at arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige for så vidt angår arbejdsvilkår, også omfatter et forbud mod seksuel chikane. Med den foreslåede ændring tydeliggøres forbuddet mod seksuel chikane. Desuden styrkes koblingen mellem forbuddet mod seksuel chikane i § 1, stk. 4 og 6, og arbejdsgivers pligt efter § 4 til at give mænd og kvinder lige arbejdsvilkår.

Det er hensigten, at der ved vurderingen af, om der har fundet seksuel chikane sted i strid med ligebehandlingsloven, ikke bør lægges vægt på, at der på den pågældende arbejdsplads generelt er ”frisprog”, som er seksuelt ladet.

Omgangsformen på en arbejdsplads kan godt være uformel uden at være seksuelt ladet og det vil i en arbejdsmæssig sammenhæng ikke være relevant eller hensigtsmæssigt at udtrykke sig eller opføre sig på en måde, der er seksuelt ladet.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1 i de almindelige bemærkninger.

Til nr. 2.

Ligebehandlingslovens § 14 indeholder en regel om godtgørelse. Det følger af § 14 i loven, at der kan tilkendes en godtgørelse til personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af lovens §§ 2-5 om ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Det indebærer blandt andet, at såfremt en arbejdsgiver i en ansættelsessituation ikke behandler mænd og kvinder lige, jf. lovens § 2, som forbyder arbejdsgivere at forskelsbehandle på grund af køn ved ansættelse mv., vil arbejdsgiveren kunne pålægges at betale den forurettede en godtgørelse, jf. § 14.

Reglerne om godtgørelse i § 14 udspringer af ligebehandlingsdirektivets artikel 6, stk. 1, som nu findes i det omarbejdede kønsligestillingsdirektiv artikel 18¹⁷, hvoraf det fremgår, at medlemsstaterne i deres nationale retsorden skal indføre de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling på grundlag af køn, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt. En sådan erstatning eller godtgørelse kan ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i direktivets betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.

På den baggrund indeholder lovens § 14 ikke noget maksimum for godtgørelsens størrelse.

Ligebehandlingsloven indeholder desuden et forbud mod sexchikane. Efter lovens § 1, stk. 4, betragtes sexchikane som forskelsbehandling pga. køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Det fremgår af lovens § 1, stk. 6, at der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virk-

¹⁷ Direktiv 2006/54/EF.

ning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Efter lovens § 4 skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Forbuddet mod seksuel chikane indfortolkes i retspraksis i ligebehandlingslovens § 4. Det indebærer, at der i sager om seksuel chikane efter lovens § 4 om arbejdsgivers pligt til at behandle mænd og kvinder lige for så vidt angår arbejdsvilkår kan tilkendes godtgørelse efter lovens § 14.

Det foreslås, at der i § 14 indsættes et nyt stk. 2, hvorefter der gives mulighed for, at det ved fastlæggelsen af godtgørelse i sager om seksuel chikane kan tillægges vægt, at krænkelsen har indebåret en overtrædelse af lovens § 4, jf. § 1, stk. 4 og 6, om forbud mod seksuel chikane.

Forslaget indebærer, at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane kan hæves med henvisning til, at der er sket overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane.

Formålet med den foreslåede ændring af § 14 er at understøtte det eksisterende forbud mod seksuel chikane i ligebehandlingsloven og sende et tydeligt signal til domstole og nævn om, at seksuel chikane er en særligt indgribende form for chikane. Ændringen ligger således i forlængelse af styrkede kobling mellem forbuddet mod seksuel chikane i § 1, stk. 4 og 6, og arbejdsgivers pligt efter § 4 til at give mænd og kvinder lige arbejdsvilkår.

Hensigten med indsættelsen af det nye stykke er, at godtgørelsesniveauerne i sager om seksuel chikane skal forhøjes med 1/3 i forhold til det nuværende gennemsnitlige godtgørelsesniveau på ca. 25.000 kr.

Ved forhøjelsen af godtgørelsen med 1/3 i forhold til det nuværende gennemsnitlige godtgørelsesniveau på ca. 25.000 kr. tages der højde for, at det gennemsnitlige niveau for godtgørelser i sager om seksuel chikane ikke har fulgt med pris- og lønudviklingen.

Derudover forudsættes det, at der ved tilkendelse af godtgørelser efter ligebehandlingsloven § 14 i sager om seksuel chikane fremover tages hensyn til den almindelige lønudvikling, jf. principperne i erstatningsansvarslovens § 15. Herved sikres det, at godtgørelsesniveauerne ikke stagnerer.

Forslaget vil have som konsekvens, at der i sager om seksuel chikane vil kunne blive tildelt højere godtgørelser end i sager om anden form for chikane efter ligebehandlingsloven. Det kan endvidere potentielt medføre, at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane kan blive skævvredet i forhold til øvrige sager efter forskelsbehandlingsloven, funktionærloven mv.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2 i de almindelige bemærkninger.

Til § 2

Det foreslås i stk. 1, at loven træder i kraft den 1. januar 2019.

Det foreslås i stk. 2, at lovforslagets § 1, nr. 2, finder anvendelse på godtgørelse i sager om overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane, hvor overtrædelsen har fundet sted efter lovens ikrafttræden.

Det betyder, at lovforslagets § 1, nr. 2, ikke finder anvendelse på sager om overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane, hvor overtrædelsen har fundet sted før lovens ikrafttræden, selvom sagen rejses og afgøres efter lovens ikrafttræden.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, idet det fremgår af ligebehandlingslovens § 21, at denne ikke gælder for Færøerne og Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende ret	Lovforslaget
<p>§ 4. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.</p> <p>§ 14. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.</p>	<p style="text-align: center;">§ 1</p> <p>I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv., jf. lovbe- kendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret bl.a. ved § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012 og senest ved lov nr. 217 af 5. marts 2013, foreta- ges følgende ændringer:</p> <p>1. I § 4 indsættes som <i>stk. 2</i>: ”<i>Stk. 2.</i> Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod sexchikane, jf. § 1, stk. 4 og 6.”</p> <p>2. I § 14 indsættes som <i>stk. 2</i>: ”<i>Stk. 2.</i> Ved fastsættelsen af godtgørelsen kan det tillægges vægt, at krænkelsen har indebåret en overtrædelse af § 4, jf. § 1, stk. 4 og 6, om forbud mod sexchikane.”</p>
	<p style="text-align: center;">§ 2</p> <p><i>Stk. 1.</i> Loven træder i kraft den 1. januar 2019.</p> <p><i>Stk. 2.</i> § 1, nr. 2, finder anvendelse på godtgø- relse i sager om overtrædelse af ligebehand- lingslovens forbud mod sexchikane, hvor over- trædelsen har fundet sted efter denne lovs ikraft- træden.</p>