



Beskæftigelsesministeriet  
[cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk)  
[bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

## Høringssvar til udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane)

Det seneste års debat om seksuel chikane har medvirket til at skabe opmærksomhed omkring virksomhedernes håndtering af seksuel chikane. DA har hilst debatten velkommen. Mange virksomheder har bl.a. i lyset af debatten genbesøgt deres retningslinjer eller har iværksat forskellige initiativer for at skabe klare retningslinjer og modvirke seksuel chikane konkret på virksomhederne.

21. september 2018  
TBH

Dok ID: 126422

DA finder, at den gældende lovgivning om arbejdsmiljø og ligebehandling allerede i dag indeholder de nødvendige redskaber til at forebygge og håndtere seksuel chikane, og at lovgivningen udgør et godt fundament for virksomhedernes indsats.

Samtidig noterer DA sig, at der er opstået et politisk behov for at tydeliggøre, at seksuel chikane er forbudt efter ligebehandlingsloven.

I lovbemærkningerne henvises der til, at omgangstonen på en virksomhed ikke må indgå i vurderingen af, om ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane er overtrådt. DA er enig i, at omgangstonen ikke må være en undskyldning for seksuel chikane.

Men DA finder samtidig, at bemærkningerne om omgangstonen er meget vidtgående, idet de kan læses som om, at vurderingen af omgangstonen skal ske løsrevet fra den sammenhæng og konkrete situation, hvori omgangstonen fungerer.

Lovbemærkningerne kan dermed lægge op til, at der fastlægges en fælles standard for omgangstonen i alle virksomheder og for alle situationer. Det vil være en meget vidtgående regulering af omgangstonen på danske arbejdspladser, som vil stemme dårligt overens med de grundlæggende principper for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, som dels lovgivning og dels overenskomstreguleringen bygger på.

Efter DA's opfattelse bør lovbemærkningerne derfor præciseres, således at man understreger, at domstolenes vurdering af den konkrete sag skal ske på grundlag af de konkrete omstændigheder.

Efter gældende regler er det afgørende for, om der er tale om seksuel chikane, at en person udsættes for en *uønsket* adfærd af seksuel karakter, og at adfærdens enten har til formål eller har den virkning at krænke en persons værdighed.

### DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113  
DK-1790 København V

Tlf. 33 38 90 00  
[www.da.dk](http://www.da.dk)

CVR 16834017  
E-mail [da@da.dk](mailto:da@da.dk)



Side 2

DA mener, at det bør præciseres i bemærkningerne, at medarbejdere fortsat skal gøre arbejdsgiveren opmærksom på, hvis de bliver udsat for seksuel chikane eller en omgangstone, der er seksuelt ladet og krænker dem, således at arbejdsgiveren har mulighed for at gribe ind.

Med hensyn til forslaget om at forhøje godtgørelsesniveauet i forhold til det nuværende gennemsnitlige niveau finder DA, at det er relevant at se på, om de godtgørelser, der udmåles i de forskellige typer af sager om krænkelser for seksuel chikane, er tidssvarende.

Den foreslåede forhøjelse med ca.  $\frac{1}{3}$  er efter DA's opfattelse passende, såfremt det forholder sig således, at godtgørelsesniveauet ikke er reguleret siden midten af 1990'erne. Dog bør det fremgå tydeligt af lovbemærkningerne, at godtgørelsen – som hidtil – fastsættes ud fra en samlet vurdering af den konkrete sag.

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Trine Hougaard

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Sendt på mail til [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) og [mpm@bm.dk](mailto:mpm@bm.dk)

Den 20. september 2018

**Høring om lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven) - Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane**

DOK. NR.:  
FAID-  
873754581-  
61048

FA takker for høring af den 31. august 2018.

Det er FA's generelle holdning, at seksuel chikane på arbejdspladsen selvfølgelig er forbudt, og at én sag er én sag for meget. Derfor har FA sat et styrket fokus på seksuel chikane og udarbejdet en guide til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i finanssektoren.

Guiden indeholder 8 gode råd og er udarbejdet i samarbejde med Finansforbundet og Forsikringsforbundet. Det er FA's opfattelse, at en forebyggende indsats i højere grad er velegnet til at reducere omfanget af seksuel chikane, end et højere godtgørelsesniveau.

I forhold til det konkrete lovforslag har FA følgende bemærkninger:

*Styrket indsats*

FA kan umiddelbart støtte det nye bemærkninger i forslaget til lovændringen. Det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at en "afslappet" eller "fri" omgangsform på en arbejdsplads ikke betyder, at man som medarbejder skal finde sig i en krænkende adfærd - som vil blive anset for uacceptabel - hvis omgangstone har været mere professionel eller restriktiv. Det bør dog præciseres, at der skal foretages en samlet vurdering af sagens omstændigheder, og at der skal være tale om *uønsket* adfærd, jf. ligebehandlingslovens § 1, stk. 6. Det understreger, at det fortsat er plads til et rum for interaktion på arbejdspladsen.

*Forhøjelse af godtgørelsesniveauet*

Henset til at godtgørelsesniveauet på dette område ikke har været påvirket af den almindelige prisudvikling igennem en længere periode, har FA ikke bemærkninger til forhøjelsen.

Med venlig hilsen

Morten Holm Bundgaard

Beskæftigelsesministeriet  
Center for Arbejdsliv

Att.: Cecilie Kisling



20-09-2018  
EMN-2018-02309  
1228153  
Malene Vestergaard  
Sørensen

## Vedr.: Lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.

Beskæftigelsesministeriet har den 31. august 2018 sendt høringsbrev om lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven) - Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane.

Danske Regioner er enig i, at seksuel chikane er uacceptabelt, og at det kan være hensigtsmæssigt at tydeliggøre forbuddet.

Alle regioner har i en årrække arbejdet med politikker vedr. vold, mobning og chikane, herunder seksuel chikane, og der er i samarbejdssystemet udarbejdet retningslinjer, der omhandler identifikation, forebyggelse og håndtering evt. problemer i den sammenhæng.

Danske Regioner har ikke bemærkninger til lovudkastet i øvrigt.

Venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen

DANSKE REGIONER  
DAMPFÆRGEVEJ 22  
2100 KØBENHAVN Ø  
+45 35 29 81 00  
REGIONER@REGIONER.DK  
REGIONER.DK



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

***J.nr. 2018-5138 Høringssvar vedrørende lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven) – Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane***

Beskæftigelsesministeriet anmodede ved brev af 31. august 2018 om eventuelle bemærkninger til ovennævnte lovudkast og lovbemærkninger.

KL sendte 21. september 2018 et foreløbigt høringssvar med forbehold for politisk behandling i KL.

Hermed fremsendes KL's endelige høringssvar til lovforslaget:

KL skal indledningsvis bemærke, at KL ønsker at medvirke til at undgå og forebygge, at der finder seksuel chikane sted – såvel på arbejdspladser som andre steder.

De kommunale arbejdspladser arbejder løbende med at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø for alle ansatte. KL har således også sammen med arbejdsmarkedets øvrige parter medvirket til udarbejdelse af pjecen "Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane", som udkom i december 2015. Pjecen er sendt til alle kommuner som inspiration til det lokale arbejde med at forhindre chikane.

I februar 2018 skrev KL's formand og direktør et brev til samtlige kommuner med opfordring til at behandle problemstillingen om seksuel chikane på arbejdspladsen og italesætte kommunens holdning i MED-systemet (samarbejdssystemet). KL videresendte samtidig det brev fra ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren til alle landets arbejdspladser, hvor de to ministre opfordrede til blandt andet at tale om respekt, god tone og omgangsformer på arbejdspladserne.

KL modtager yderst få henvendelser fra kommunerne, som indeholder problemstillinger vedrørende seksuel chikane på de kommunale arbejdspladser. Det er derfor KL's opfattelse, at den løbende indsats har ført til et stort set chikanefrit miljø på de kommunale arbejdspladser.

KL vil imidlertid ikke modsætte sig, at der gives mulighed for at hæve godtgørelsesniveauet på dette vigtige område.

Dato: 26. oktober 2018

Sags ID: SAG-2018-05051  
Dok. ID: 2656781

E-mail: CHAN@kl.dk  
Direkte: 3370 3212

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 1 af 2



KL finder det i øvrigt helt afgørende, at en arbejdsgiver ikke kan ifalde ansvar for en medarbejders udøvelse af seksuel chikane, hvis den chikanøse adfærd er i strid med arbejdspladsens værdier, politikker og/eller administrative retningslinjer, og hvis arbejdsgiveren ikke er eller burde være bekendt med chikanen.

Såfremt arbejdsgiveren har overholdt sin forpligtelser til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø, bør arbejdsgiveren således ikke kunne pålægges at betale en godtgørelse til en medarbejder, der har været udsat for seksuel chikane af en anden medarbejder. Der bør under alle omstændigheder indrømmes arbejdsgiveren en mulighed for at håndtere forholdet på arbejdspladsen, før arbejdsgiveren kan pålægges at betale en godtgørelse.

KL skal således henstille, at det i forbindelse med lovforslaget bekræftes, at arbejdsgiveren ikke kan pålægges en godtgørelse på grund af en medarbejders utilregnelige, seksuelt chikanerende adfærd, som er arbejdsgiveren ubekendt.

KL har forståelse for regeringens ønske om at understrege, at frisprog på arbejdspladsen ikke kan legitimere seksuel chikane. KL er dog af den opfattelse, at de danske domstole er fuldt ud i stand til at vægte de elementer, der i den konkrete sag skal indgå i vurderingen af, om arbejdsgiveren skal pålægges at betale en godtgørelse. KL mener således ikke, at det generelt kan udelukkes, at omgangstonen på arbejdspladsen – herunder den krænkede parts eget bidrag til denne omgangstone – kan nuancere en konkret sag og påvirke vurderingen af, om der skal udmåles en godtgørelse, og hvilken størrelse den i givet fald skal have.

KL har i øvrigt ingen bemærkninger til de enkelte bestemmelser i lovforslaget.

Med venlig hilsen

Pernille Christensen  
Juridisk chef

Dato: 26. oktober 2018

Sags ID: SAG-2018-05051  
Dok. ID: 2656781

E-mail: CHAN@kl.dk  
Direkte: 3370 3212

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 2 af 2



Beskæftigelsesministeriet  
Center for Arbejdsliv  
Ved Stranden 8  
1061 København K  
Att.: Cecilie Kisling, chefkonsulent

Dato: 21.09.2018

J.nr. 2018 – 5138      Deres ref.: Cecilie Kisling      21. september 2018

**Høring om lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven) - *Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane***

Lyren 1  
DK-6330 Padborg  
Danmark

T: +45 7467 1233  
F: +45 7467 4317

itd@itd.dk  
itd.dk

CVR: 40990917

ITD takker for muligheden for at afgive bemærkninger til ovenstående lovforslag. ITD har følgende bemærkninger til forslaget:

**Overordnede bemærkninger**

ITD støtter intentionerne om at sikre, at alle medarbejdere på det danske arbejdsmarked er underlagt lige arbejdsvilkår uanset, hvilken del af arbejdsmarkedet en arbejdstager befinder sig på, da et sundt arbejdsklima er fundamentet for en god arbejdsplads.

ITD har iværksat konkrete tiltag til at styrke arbejdsklimaet ved blandt andet - i samarbejde med KRIFA - at tilbyde KRIFAs værktøj GAIS til medlemsvirksomhederne. GAIS er et HR-værktøj, der giver arbejdsgivere mulighed for løbende at tage en måling af arbejdsglæden og herunder det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden.

ITD mener, at ligebehandlingslovens nuværende regler om forbud mod seksuel chikane og udmåling og udredelse af godtgørelse har den tilsigtede effekt. ITD udtrykker i forlængelse heraf bekymring for, at danske arbejdsgivere i henhold til bemærkningerne til lovforslaget afskæres fra at inddrage konkrete omstændigheder i en sag vedrørende omgangstonen på virksomheden, da dette i yderste konsekvens vil medføre et objektiviseret ansvar for arbejdsgiver, at udrede godtgørelse efter loven. Desuden mener ITD, at lovforslaget ikke i tilstrækkeligt omfang tager højde for virkeligheden på den enkelte arbejdsplads. I yderste konsekvens vil en arbejdsgiver skulle udstikke stramme retningslinjer for kommunikationen på arbejdspladsen og også påse, at de overholdes for i tilstrækkeligt omfang at kunne sikre et chikanefrit miljø på det niveau, som lovændringen taler ind i.



## Bemærkninger til ændringsforslag

### § 1, nr. 1:

ITD anerkender, at danske arbejdsgivere har pligt til at sørge for, at alle medarbejdere i rimeligt omfang er sikret mod seksuel chikane. I forlængelse heraf anerkender ITD således også et behov for at tydeliggøre det eksisterende forbud mod seksuel chikane. ITD tilskynder ligeledes til, at arbejdsgivere tager dette alvorligt, og at de tager aktive skridt til at sikre et chikanefrit miljø på arbejdspladsen.

Dog udtrykker ITD bekymring for, at der ved vurderingen af en konkret sags omstændigheder ikke skal inddrages forhold vedrørende omgangsformen på den pågældende arbejdsplads, da dette i praksis vil medføre et objektiviseret ansvar for arbejdsgiver. Det primære fokus bør efter vores opfattelse være, at der gøres op med de tabuer og fordomme, der er forbundet med sager om seksuel chikane, og at arbejdsgiver inden for rimelighedens grænser gør hvad der er muligt, for at hindre at disse sager opstår. Efter de gældende regler er bevisbyrden i sager om seksuel chikane allerede delt, således, at det er op til arbejdsgiveren at bevise, at chikanen ikke kunne være undgået. Med lovforslaget lægges der imidlertid op til en omvendt bevisbyrde, hvor arbejdsgiveren reelt afskæres fra at foretage en bevisførelse vedrørende alle sagens forhold.

Med lovforslaget frygter ITD, at danske arbejdsgivere vil være nødsaget til at indføre stramme personalepolitikker, som ikke giver mulighed for et vist frirum og kultur på arbejdspladserne, hvorfor der i fremtiden ikke vil være mulighed for en fri dialog. Desuden frygter ITD, hvilke konsekvenser det vil have for blandt andet arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser, hvis arbejdsgiver skal påse, at dialogen på arbejdspladsen lever op til sådanne retningslinjer. Det er nærliggende, at arbejdsgivere vil være nødsaget til at indføre omfattende kontrolforanstaltninger fx i form af overvågning af medarbejderne.

ITD mener, at det vil være mere hensigtsmæssigt at præcisere i lovbemærkningerne, at domstolene fortsat skal vurdere den konkrete sag og de konkrete omstændigheder. Verden er ikke sort og hvid, hvorfor det i en konkret sag ikke vil give mening at løsrive vurderingen fra sagens konkrete omstændigheder.

### § 1, nr. 2:

ITD mener, at praksis vedrørende udmåling af godtgørelsesniveau fungerer efter hensigten, og at der derfor ikke er grund til at ændre på dette.

### §2:

Ingen bemærkninger.

ITD står naturligvis til rådighed for uddybende eller eventuelt yderligere dialog.

Med venlig hilsen  
ITD

Trine Schørring Plesner





Chef for ITD Arbejdsmarked



Gartneri-, Land-  
og Skovbrugets  
Arbejdsgivere

Beskæftigelsesministeriet  
1061 København K

Sendt pr. mail til: [cki@bmi.dk](mailto:cki@bmi.dk) og [mpm@bm.dk](mailto:mpm@bm.dk)

20. september 2018  
HAT

## Høring - udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven

GLS-A fremsender hermed høringssvar til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven i forbindelse med styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane.

Indledningsvist bemærkes, at det er GLS-A's opfattelse, at den eksisterende lovgivning i tilstrækkelig grad kan sikre ligebehandling, og at retspraksis med fæste i den eksisterende lovgivning har mulighed for at tilpasse sig samfundsudviklingen.

Af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 1 fremgår, at det er hensigten, at arbejdspladsens omgangstone ikke bør indgå i vurderingen af, om der har fundet seksuel chikane sted.

GLS-A finder at en sådan vurdering, samt vurderingen af om en arbejdsgiver i den forbindelse har tilsidesat en forpligtelse, nødvendigvis må foretages i den kontekst, hvori handlingen har udspillet sig. Det er ikke muligt at foretage en objektivisering af denne vurdering, og det er derfor vores opfattelse, at vurderingen, af om der har fundet seksuel chikane sted, også fremover bør og skal være en konkret og subjektiv vurdering. I modsat fald vil det i realiteten betyde, at alle arbejdspladser påtvinges et bestemt kodeks for omgangsform.

For så vidt angår lovforslagets § 1, nr. 2 finder GLS-A, at det nuværende godtgørelsesniveau efter praksis er tilstrækkeligt. Det bemærkes i den forbindelse, at der ikke ses at være en saglig begrundelse for at godtgørelse i sager om seksuel chikane skal ligge på et højere niveau end andre sager om ligebehandling.

Med venlig hilsen

Hans Toftdahl

**GLS-A**

**GLS-A**  
Agro Food Park 13  
DK-8200 Aarhus N  
T: +45 8740 3400  
F: +45 8740 3434  
CVR-nr. 65418517  
info@gls-a.dk  
www.gls-a.dk



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Sagsnr. 18-2253  
Vores ref. KRO  
Deres ref.  
Den 20. september 2018

**Høring om lovforslag om ændring af lov om  
ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til  
beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven) – *Styrket fokus  
på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af  
godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane***

LO takker for muligheden for at afgive høringssvar til lovforslag om styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane.

LO hilser lovforslaget velkomment, og er positive over for, at der med de foreslåede ændringer er fokus på at styrke forebyggelsen af og forbuddet mod seksuel chikane på arbejdspladserne.

Lovforslaget lægger op til to væsentlige ændringer: 1) Styrkelse af forbuddet mod seksuel chikane, herunder ændring af retspraksis, og 2) Forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane.

**Styrkelse af forbuddet mod seksuel chikane**

LO er positiv over for ændringen af retspraksis, således at en "afslappet" eller "fri" omgangstone fremover ikke må benyttes som en undskyldning for, at seksuel chikane finder sted på arbejdspladsen. Tonen på arbejdspladsen er et udtryk for en indgroet kultur på arbejdspladsen. Dette skal den krænkedes retsstilling ikke belastes af.

LO støtter derfor beskæftigelsesministeriets forslag om, at en afslappet tone ikke bør indgå i en vurdering af, om ligebehandlingslovens forbud om seksuel chikane er overtrådt.

**Forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane**

Forslaget lægger desuden op til, at godtgørelsesniveauet for sager om seksuel chikane skal forhøjes med 1/3 af det nuværende godtgørelsesniveau, som i gennemsnit ligger på 25.000 kroner. En forhøjelse på en tredjedel af det nuværende godtgørelsesniveau svarer til, at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane i gennemsnit vil stige fra 25.000 kroner til 33.000 kroner.

LO mener, at forhøjelsen af godtgørelsen er et skridt i den rigtige retning, og er positive over for forslaget. LO ønsker dog samtidigt at understrege, at den foreslåede



forhøjelse ikke vurderes at være tilstrækkelig, og at niveauet – på trods af forhøjelse – er alt for lavt. Et godtgørelsesniveau på ca. 33.000 kroner i gennemsnit er ikke tilstrækkeligt af hensyn til den krænkede part, og det er ikke tilstrækkeligt til at styrke forebyggelsen af seksuel chikane på arbejdspladsen.

I rigtig mange sager om seksuel chikane ender det med, at den krænkede part mister sit job. Enten siger den krænkede selv op, ophæver aftalen eller bliver fyret<sup>1</sup>. I de fleste sager om seksuel chikane er der derved tale om et direkte økonomisk tab for den krænkede part. Samtidig oplever de fleste ligeledes konsekvenser i form af langtidssygefravær, dårligere trivsel, stress, angst, depression mv. Det er derfor LO's vurdering, at et godtgørelsesniveau på i gennemsnit 33.000 kroner ikke står i rimeligt forhold til det tab, som den krænkede har lidt, jf. det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.

Desuden er det LO's vurdering, at et gennemsnitligt godtgørelsesniveau på 33.000 kroner ikke har en mærkbar præventiv effekt over for arbejdsgiver til at forebygge seksuel chikane.

LO mener derfor, at godtgørelsesniveauet for seksuel chikane skal hæves yderligere, end det af beskæftigelsesministeriet foreslåede. Det er især afgørende, at godtgørelsesniveauet hæves i de sager om seksuel chikane på arbejdspladsen, hvor den chikaneredes ansættelsesforhold ikke kan fortsætte efterfølgende. I disse sager skal godtgørelsesniveauet ikke ligge under niveauet for godtgørelse ved usaglig afskedigelse grundet graviditet.

Det er for LO generelt vigtigt, at godtgørelsesniveauer i sager om seksuel chikane afspejler det økonomiske tab, som de der udsættes for seksuel chikane på arbejdspladsen oplever, og at beløbet samtidig sættes på et niveau, som har reel præventiv virkning over for arbejdsgivere.

LO foreslår derfor konkret, at det gennemsnitlige godtgørelsesniveau for sager om seksuel chikane skal være sammenligneligt med godtgørelsesniveauet for andre egentlige afskedigelsessager i henhold til ligebehandlingsloven, såsom usaglig afskedigelse ifm. graviditet og barsel. I disse sager udmåles godtgørelsen typisk i forhold til månedsløn, og er generelt højere.

Hertil skal det dog påpeges, at LO ikke mener, at et betydeligt højere godtgørelsesniveau i sig selv er tilstrækkeligt til at sikre en effektiv håndhævelse af forbuddet mod seksuel chikane.

LO mener fortsat, at en effektiv vej til at nedbringe omfanget af seksuel chikane og styrke forbuddet er gennem lovændring, så arbejdsgiverne får større incitament til at leve op til deres ansvar for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Jævnfør fagbevægelsens forslag om et indirekte objektivi arbejdsgiveransvar mener LO, at arbejdsgivere skal hæfte for chikane, der udøves af kollegaer, kunder, klienter og andre, som den ansatte i kraft af arbejdet kommer i kontakt med, medmindre arbejdsgiveren godtgør, at chikanen ikke kunne være undgået ved passende forholdsregler.

Desuden mener LO, at regeringen bør ændre bevisbyrdereglerne i sager om seksuel chikane, således at de stemmer overens med bevisbyrdereglerne i Ligebehandlingslovens § 9 om fravær ved barsel, graviditet eller adoption, dvs.

---

<sup>1</sup> Borchorst & Agustín 2017: "Seksuel chikane på arbejdspladsen".

omvendt bevisbyrde. Bevisbyrden i sager om seksuel chikane er svær, og næsten umulig at løfte, da chikanen som regel har fundet sted uden vidner eller andre beviser på det.

## Hørings svar vedrørende høring om lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven – styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane

---

---

FTF har ved mail af 31. august 2018 modtaget høring over udkast til lovforslag om ændring af lov om ligestilling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (ligebehandlingsloven) – styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane.

FTF har følgende bemærkninger:

Af høringsmaterialet fremgår at regeringen i sin Perspektiv- og Handlingsplan fra 2018 har flere initiativer, der skal medvirke til at bekæmpe seksuel chikane på arbejdspladser blandt andet som svar på det fornyede fokus, som #MeToo-bevægelsen initierede. Den vedhæftede høring indeholder to af disse initiativer:

- **Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane.** Der skal 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 omgangstone. Da omgangstone på en arbejdsplads ikke er den enkelte medarbejders valg. På den baggrund foreslår regeringen blandt andet, at der indsættes 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.
- **Forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane.** Regeringen foreslår at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane forhøjes med 1/3 i forhold til det nuværende gennemsnitlige godtgørelsesniveau på ca. 25.000 kr. Dog kan domstole og nævn ved fremtidige udmålinger af godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14 i sager om seksuel chikane altid inddrage den almindelige pris- og lønudvikling i deres beregninger og overvejelser.

FTF kan tilslutte sig intentionen om at forhøje godtgørelsesniveauet. Sager om seksuel chikane er ofte forbundet med store psykiske konsekvenser for det enkelte offer. Der kan være en øget risiko for at miste job samt ofte en udsigt til at skulle gennemgå en retssag, der for ofret i langt de fleste tilfælde kan virke lang og ydmygende.

Godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane har ikke ændret sig de sidste årtier. Den foreslåede forhøjelse af godtgørelsesniveauet vil således stort set alene svare til den almindelige prisudvikling.

FTF finder, at der er et behov for et klarere signal om, at seksuel chikane er uacceptabel adfærd, og henstiller derfor, at Beskæftigelsesministeriet overvejer at hæve godtgørelsesniveauet yderligere.

FTF henviser i øvrigt til eventuelle høringsvar fra LO, Forhandlingsfællesskabet og Dansk Sygeplejeråd.

Venlig hilsen

María Muñiz Auken  
Advokat (L)

## Akademikernes hørings svar vedr. lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven

Akademikerne har modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven – Styrket fokus på forbudet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveau i sager om seksuel chikane – i høring og har følgende bemærkninger:

Akademikerne er overordnet positive overfor forslaget om ændring af ligebehandlingsloven, men vil gerne opfordre til en yderligere skærpelse, jf. nedenfor. For at sikre gode og trygge arbejdsvilkår for alle uanset køn er det væsentligt, at vi som samfund tager et kollektivt ansvar for at komme sager om seksuel chikane til livs.

Et trygt og godt arbejdsmiljø kræver ledelsens kontinuerlige opmærksomhed. Derfor finder Akademikerne det yderst positivt, at forslaget intention om at tydeliggøre arbejdsgivers ansvar for at sikre lige arbejdsvilkår for mænd og kvinder, også i tilfælde af sager om seksuel chikane, er en vigtig understregning af arbejdsgivers ansvar for at sikre ordentlige arbejdsvilkår på arbejdspladsen. Det bør overvejes, om ikke gentagende tilfælde af sager om seksuel chikane på arbejdspladsen bør medføre sanktioner til arbejdsgiver.

Akademikerne er positive overfor, at lovforslaget vil gøre op med "frisprog" som en formildende omstændighed i sager om seksuel chikane. Det fremgår således af lovforslaget, at omgangstonen på en arbejdsplads ikke bør indgå i vurderingen af, om ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane er overtrådt. Akademikerne vil foreslå, at formuleringen skærpes, således at det fremgår, at omgangstonen på en arbejdsplads ikke må indgå i vurderingen af, om ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane er overtrådt.

### *Godtgørelsesniveauet*

Akademikerne er meget positive overfor, at der fremsættes forslaget om forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane. Niveauet i dag er så lavt, at det primært antager symbolsk karakter.

Den 20. september 2018  
Sagsnr. S-2018-611  
Dok.nr. D-2018-18989  
ds/

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION  
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 29, 2. sal  
DK - 1358  
København K.

T +45 3369 4040  
E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)  
W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)



Det nuværende godtgørelsesniveau på i gennemsnit 25.000 kr. vil ifølge lovforslaget forhøjes med knap 8.500 kr. (svarende til 1/3 af det eksisterende niveau). Det er positivt, at der i forslaget om ændring af loven er indskrevet en løbende regulering af godtgørelsesniveauet, jf. erstatningsansvarslovens § 15.

Når regeringen lægger op til at hæve godtgørelsesniveauet med ca. 1/3 i forhold til det nuværende gennemsnitlige niveau, er det efter Akademikernes opfattelse langt fra tilstrækkeligt og vil næppe have en tilstrækkeligt afskrækkende effekt. De psykiske omkostninger ved at gennemføre en sag om seksuel chikane står langt fra mål med, hvad man økonomisk kan vinde. Det er værd at understrege, at kvinder og mænd, der bliver udsat for seksuel chikane, typisk mister jobbet, når de indleder en sag om seksuel chikane. I mange tilfælde er de psykiske mén så alvorlige, at personen vil have svært ved at komme i arbejde igen.

Herudover er det tvivlsomt, om dansk lovgivning efterlever EU's krav om at sikre en effektiv godtgørelse for krænkelse af kvinders ligestilling, når det gælder seksuel chikane.

Desuden er det også værd at bemærke, at et lavt godtgørelsesniveau kan have den modsatte effekt, hvor krænkeren oplever at have fået en slags billig aflad for sine gerninger, jf. forskningsrapport fra Aalborg Universitet.

På den baggrund er det Akademikernes opfattelse, at lovforslaget bør hæve godtgørelsesniveauet yderligere, så det afspejler de store personlige og karrieremæssige udfordringer, sager om seksuel chikane har for offeret.

Akademikerne vil derfor foreslå, at der tages udgangspunkt i sager om afskedigelse af gravide eller barslende, hvor godtgørelsesniveauet typisk er noget højere, idet der ved fastsættelsen lægges vægt på den krænkedes indtægt.

Med venlig hilsen

Dario Silic

D: 21353728

E: ds@ac.dk



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Ingeniørforeningen, IDA  
Kalvebod Brygge 31-33  
DK-1780 København V  
Tlf. +45 33 18 48 48

Viden der styrker  
ida.dk

## Høringssvar om lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.

21. september 2018

IDA ser det som særligt positivt, at der ved lovforslaget gøres op med den hidtidige retspraksis hvorefter "tonen" på arbejdspladsen kunne indgå ved vurderingen af, om der er tale om seksuel chikane. Dette har i en række sager om seksuel chikane gjort, at arbejdsgiveren er blevet frikendt - selv i sager hvor der efter en almindelig opfattelse ville have været tale om seksuel chikane.

Det ligeledes positivt, at det skrives ind i loven, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn også omfatter seksuel chikane (forslagets §1 stk.1).

I forhold til udmåling af godtgørelse iflg. ligebehandlingsloven er det, som forslaget lægger op til, også IDA's vurdering, at niveauerne bør forhøjes fra det nuværende udgangspunkt på kr. 25.000,00 i sager om seksuel chikane. Dog er godtgørelsesniveauerne i forbindelse med afskedigelse på grund af graviditet og barsel et helt andet - udgangspunkt er 9 måneders løn, hvis man bliver opsagt som følge af graviditet/barsel, men kr. 25.000,00 – kr. 33.000,00 hvis man bliver forskelsbehandlet i øvrigt. Det er IDA's vurdering, at forskellen i niveauerne på godtgørelserne i højere grad bør udlignes.

Med venlig hilsen

Bircan Eker

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Att.: Cecilie Kisling, [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) & [mpm@bm.dk](mailto:mpm@bm.dk)

## **Ledernes høringssvar til lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven)**

København  
den 21. september  
2018

Lederne har den 31.8.2018 modtaget høring om lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven) – Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane.

Indledningsvist skal Lederne kvittere for, at beskæftigelsesministeren tager udfordringer med seksuel chikane alvorligt og nu handler konkret på nogle af de problemstillinger, som Lederne ser som afgørende, at der bliver handlet på, hvis sexchikane skal bekæmpes.

Lederne vurderer samlet set, at lovforslaget indeholder helt afgørende tiltag for at bekæmpe sexchikane. Lederne vurderer ligeledes, at lovforslaget helt rigtigt gør op med, at omgangstonen på arbejdspladsen ikke skal kunne få indflydelse i en afgørelse om sexchikane. Dertil er det hjælpsomt for ledere og medarbejdere i det daglige, at det bliver klart, at sexchikane er omfattet af ligebehandlingsloven. Endelig vurderer Lederne, at forhøjelse af godtgørelsesniveauet sikrer, at krænkede for sexchikane får en mere tidssvarende godtgørelse.

Nedenfor er Ledernes konkrete bemærkninger til lovforslaget.

### **Lederne**

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283  
Mail [lederne@lederne.dk](mailto:lederne@lederne.dk)  
[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)

## Bemærkninger til § 4

*I § 4 indsættes som stk. 2:*

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

Lederne bakker op om den foreslåede ændring i det nye §4, stk.2, da Lederne vurderer, at en præcisering af ligebehandlingsloven vil bidrage til at gøre det klart, at sexchine er omfattet af Ligebehandlingsloven.

Lederne kvitterer for, at der i lovforslagets bemærkninger gøres op med, at en generel "fri" eller "afslappet" omgangstone i dag spiller en væsentlig rolle i en vurdering af, om der har fundet seksuel chikane sted i strid med ligebehandlingsloven. Det er centralt for Lederne, at sexchikane i fremtidige retssager ikke kan afvises med begrundelse i en "fri", "afslappet" eller "familier" omgangstone på den enkelte arbejdsplads.

Det er afgørende for Lederne, at det bliver præciseret i bemærkningerne til loven, at det væsentligste i sager om sexchikane bliver den mulige overtrædelse af ligebehandlingsloven, og ikke om der har været en afslappet, fri eller seksuelt hentydende generel omgangstone på den pågældende arbejdsplads. Altså, at man ikke kan føre sager jf. ligebehandlingsloven på grund af en omgangstone, som en person ikke bryder sig om. Der skal foreligge forhold, som tyder på, at ligebehandlingsloven er overtrådt f.eks. ved personligt oplevet uønsket adfærd af seksuel karakter. Derfor bør det også fremgå af lovforslaget, at der skal være tale om en samlet vurdering af hele sagen, og det eller de hændelsesforløb som ligger til grund.

## Bemærkninger til § 14

*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."*

Lederne ser positivt på, at beskæftigelsesministeren vil appellere til Folketinget om at hæve godtgørelsesniveauet for lovovertrædelse af ligebehandlingsloven.

Lederne bemærker, at Beskæftigelsesministeriet ser, at forslaget ligger i forlængelse af justitsministerens retfærdighedsudspil, hvor tortgodtgørelsesniveauet i sager om seksuelle overgreb blev forhøjet med ca. 1/3 og tortgodtgørelse i sager om voldtægt, som også hæves med 1/3. Lederne er glade for, at sager om sexchikane nu følger med op og gøres mere tidssvarende. Lederne havde dog håbet på, at det foreslåede niveau ville

lande på samme niveau som andre overtrædelser af ligebehandlingsloven, såsom ubegrundet afskedigelse under barselsorlov eller ubegrundet afskedigelse af seniorer, hvor det gennemsnitlige niveau er højere, og som regel kan sammenlignes med min. 3 måneders løn.

Afslutningsvis skal Lederne bemærke, at det er vigtigt, at Arbejdstilsynet i samarbejde med arbejdsmarkedsparter forsat har fokus på at udvikle og formidle virkemidler til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane til gavn for danske arbejdspladser i forskellige brancher.

I sådanne virkemidler og helt generelt er det vigtigt at pointere, at alle har et ansvar og/eller medansvar for at undgå eller afhjælpe sexchikane, hvad enten man er arbejdsgiver, leder, medarbejder, kollega eller organisation.

Med venlig Hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nanna Simone Jensen', with a long horizontal flourish extending to the right.

Nanna Simone Jensen  
Arbejdsmiljøkonsulent hos Ledernes Hovedorganisation

Til  
Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K  
E-mail: [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) og [mpm@bm.dk](mailto:mpm@bm.dk)

Dansk  
Sygeplejeråd



Den 18. september 2018

Den 18. september 2018  
Ref.: ELH/PNO

### **Høringssvar til forslag til lovændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.**

Dansk Sygeplejeråd har via Sundhedskartellet modtaget høring om lovforslag om ændring af lov om ligestilling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. – Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane. Dansk Sygeplejeråd har følgende bemærkninger:

#### **Mulighederne for at gribe ind over for seksuel chikane skal styrkes**

Dansk Sygeplejeråd foreslår, at Arbejdstilsynet gives bedre mulighed for at gribe ind ved seksuel chikane, f.eks. ved at kigge på regelmæssighedsdefinitionen.

Vi foreslår ligeledes en præcisering i lovforslaget om, at arbejdsgiver hæfter for seksuel chikane udøvet af andre medarbejdere, samarbejdspartnere, borgere, patienter m.v. på arbejdspladsen. En sådan præcisering vil efter vores vurdering styrke motivationen hos arbejdsgiverne til at iværksætte forebyggende foranstaltninger overfor seksuel chikane.

#### **Godtgørelsesniveauet skal hæves yderligere**

Dansk Sygeplejeråd er grundlæggende enig i, at det er nødvendigt at forhøje godtgørelsesniveauet, særligt fordi sager, der omhandler seksuel chikane, ofte er forbundet med store psykiske konsekvenser for ofret samt øget risiko for at miste job og tilmed gennemgå en lang og ydmygende retssag. Hertil skal påpeges, at der ikke er sket regulering af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane de sidste 20 år, så en forhøjelse af niveauet med en tredjedel vil alene svare til den almindelige prisudvikling.

Dansk Sygeplejeråd

Sankt Annæ Plads 30  
DK-1250 København K

mandag-torsdag 9.00-16.00  
fredag 9.00-15.00

Tlf: +45 33 15 15 55  
Fax: +45 33 15 24 55

[www.dsr.dk](http://www.dsr.dk)  
[dsr@dsr.dk](mailto:dsr@dsr.dk)

I bemærkningerne til lovforslaget fremgår: "at forhøjelsen af godtgørelsesniveauet er udtryk for et stærkt politisk ønske om at signalere, at seksuel chikane er uacceptabelt." Hvis der reelt ønskes et stærkere signal om, at seksuel chikane ikke accepteres, henstiller Dansk Sygeplejeråd til, at ministeriet vil overveje at hæve godtgørelsesniveauet til mere end blot en prisindeksregulering til 2018-niveau. Der er behov for et endnu højere præventivt ambitionsniveau og derfor mener vi, at der er behov for at sende et klart signal om, at seksuel chikane ikke accepteres.

Med venlig hilsen



Grete Christensen

Førmand



Forhandlings  
fællesskabet

Til  
Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Aktivitetensnr.: 18-0296.2  
NK  
Direkte tlf.nr.: 3347 06  
19. september 2018

cki@bm.dk og mpm@bm.dk

**Vedr.: Høring om lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven**

Forhandlingsfællesskabet har ved mail af 31. august 2018 modtaget ovenstående i høring med frist for eventuelle bemærkninger den 21. september kl. 10.00.


Forhandlingsfællesskabet finder det grundlæggende positivt, at man med lovændringen har ønsket at styrke forbuddet mod seksuel chikane.

For så vidt angår bemærkninger til lovforslaget i øvrigt henviser Forhandlingsfællesskabet til eventuelle høringssvar fra LO, FTF og Akademikerne.

Med venlig hilsen



Helle Basse



Nanna Kolze



---

**Til:** Cecilie Kisling (cki@bm.dk), Mia Plougmann Mønsted (mpm@bm.dk)  
**Fra:** Kim Hansen (kha@skuespillerforbundet.dk)  
**Titel:** Høring om lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven  
**Sendt:** 17-09-2018 16:18:43

Til Beskæftigelsesministeriet,

Dansk Skuespillerforbund støtter udkastet til forslaget om ændring af ligebehandlingsloven.

Forbundet støtter den øgede fokus på forbuddet mod seksuel chikane, ligesom en forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sådanne sager er tiltrængt.

Det er Dansk Skuespillerforbunds opfattelse, at niveauet for tortgodtgørelser for krænkelser generelt er for lavt, men en stigning af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane med 1/3 er et skridt i den rigtige retning.

Med venlig hilsen



**Dansk Skuespillerforbund**

---

Kim Hansen  
Vicesekretariatschef, advokat

Tagensvej 85  
DK-2200 København N  
www.skuespillerforbundet.dk  
+45 33 24 22 00 / +45 31 76 18 99

---

*Tænk på miljøet før du printer denne mail*

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

4420

Kristelig Fagbevægelse  
Klokhøjen 4  
8200 Aarhus N

Tlf. 8911 2233  
Fax 7227 7200

18. september 2018

pol.sekr@krifa.dk  
krifa.dk

ROW

Åbningstider:  
mandag: 9.30-16.30  
tirsdag-torsdag: 9.30-15  
fredag: 9.30-14

Krifa har modtaget lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. i høring.  
Vi sender hermed vores bemærkninger.

Krifa finder det positivt, at der fremsættes et lovforslag, der medfører et styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane.  
Ligebehandlingsloven siger indledningsvist i § 1, at der ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.  
Seksuel chikane foreligger ifølge ligebehandlingsloven (§1, stk. 6), når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal 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.  
De fleste tænker formentlig på seksuel chikane som det "klassiske" tilfælde af forholdet mellem en mandlig chef eller kollega mod en kvindelig ansat eller kollega. Det være sig upassende opførsel, upassende opfordringer, upassende ytringer, upassende frispog osv.  
Men seksuel chikane kan også tænkes rettet mod eksempelvis en homoseksuel, en transseksuel, en biseksuel med flere. Det kan eksempelvis være en chikane fra en homoseksuel arbejdsgiver eller kollega eller mod en homoseksuel medarbejder eller kollega.

Kristelig Fagbevægelse er en  
fællesbenævnelse for:

Kristelig Fagforening  
og Kristelig A-kasse

**Da alle bør have ret til et chikanefrit arbejdsmiljø uanset deres køn eller seksualitet, vil Krifa opfordre til, at ligebehandlingsloven i § 1, stk. 1 indledes med ordene: "Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås ved denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn eller seksualitet [fremhævelse foretaget]. Krifa opfordrer endvidere til, at "eller seksualitet" tilføjes i de efterfølgende paragrafer, hvor det måtte være relevant.**

Ligebehandlingsloven vedrører alene forholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Hvis chikanen udøves af en kollega, en patient, en klient, en kunde m.m., er forholdet som udgangspunkt ikke omfattet af ligebehandlingsloven.

En arbejdsgiver har dog en pligt til at sikre, at lønmodtageren kan arbejde i et chikanefrit miljø.

Hvis en arbejdsgiver bliver bekendt med en chikane fra en kollega m.m., har arbejdsgiveren en pligt til at sikre, at chikanen ophører – ellers kan arbejdsgiveren have overtrådt ligebehandlingsloven.

Hvis arbejdsgiveren omvendt ikke er bekendt med chikanen og ikke bliver det, skal man – for at kunne få en godtgørelse – rejse kravet mod kollegaen, patienten m.m. efter tort-

bestemmelsen i erstatningsansvarsloven, som omhandler retsstridig krænkelse af en anden person og dennes ære.

Anlægges en sag mod arbejdsgiveren, gælder den delte bevisbyrde, hvis sagen skal behandles efter ligestillingsloven – altså hvis arbejdsgiveren enten selv har udøvet chikanen, eller hvis arbejdsgiveren er bekendt med chikanen, men ikke har gjort noget for at hindre den.

Anlægges "alene" en sag mod en kollega m.m., uden at arbejdsgiveren er blevet bekendt med chikanen, gælder den ligefremme bevisbyrde. Her påhviler hele bevisbyrden med andre ord den, der mener sig krænkelse.

**Det er Krifas opfattelse, at kollegaen bør indsættes som pligtsubjekt direkte i ligestillingsloven, og at der dermed også indsættes en delt bevisbyrde, når chikanen opleves fra en kollega.**

Som det nævnes i bemærkningerne til lovforslaget, har der ikke været ført mange sager om seksuel chikane gennem årene.

Dette skyldes formentlig dels, at der er tale om meget privat emne, men det skyldes formentlig også, at den krænkede først skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling. Med andre ord den delte bevisbyrde for så vidt angår sager mod arbejdsgiveren eller – som det er nu - den ligefremme bevisbyrde for så vidt angår sager mod kollegaen.

**Det er Krifas opfattelse, at man bør overveje, om der skal indføres en "viden eller burde viden" hos arbejdsgiveren, hvis kollegaen/kollegaerne udfører chikanen, således at det tydeliggøres, at vedkommende, som oplever chikanen ikke skal/helst skal gøre arbejdsgiveren eksplicit opmærksom på chikanen.**

Der henvises i den forbindelse til, at man i England har et objektive indirekte ansvar, således at man fra domstolene ser på, om arbejdsgiveren kunne have gjort noget for at hindre chikanen. Det kan eksempelvis være i form af interne retningslinjer med mere.

Krifa finder det i forlængelse af ovenstående meget positivt, at man med lovforslaget ønsker at sende et signal til domstolene om, at omgangstonen eller "frisproget" på en arbejdsplads ikke skal have betydning for, om der er sket en seksuel chikane eller ej, ligesom det ikke skal have betydning for, om der er sket seksuel chikane eller ej, om man har sagt konkret fra over for chikanen eller ej.

Som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, har den gennemsnitlige godtgørelse i flere årtier ligget på 25.000 kr.

Det fremgår endvidere, at såfremt godtgørelserne var fulgt med prisudviklingen, ville godtgørelsesniveauet i dag ligge på cirka 40.000 kr. Det ligger imidlertid fortsat på 25.000 kr.

**Det er Krifas opfattelse, at den foreslåede forhøjelse med 1/3 ikke er ambitiøs nok.**

Med en forhøjelse på alene 1/3 vil den gennemsnitlige godtgørelse i de næste år ligge på cirka 35.000 kr., hvilket ikke følger prisudviklingen frem til i dag.

**Krifa opfordrer derfor til, at man sender et signal til domstolene om, at godtgørelserne som minimum skal fordobles i forhold til i dag – altså typisk en godtgørelse på 50.000**

kr., og at domstolene har en forpligtelse til løbende at følge prisudviklingen, således at man også med godtgørelsens størrelse sender et kraftigt signal om, at seksuel chikane på ingen måde er acceptabelt.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen  
Formand



Rolf Weber  
politisk konsulent

**Til:** Cecilie Kisling (cki@bm.dk), Mia Plougmann Mønsted (mpm@bm.dk)  
**Cc:** Lone Christensen (lc@danskeakasser.dk), Postenheden (post@bm.dk)  
**Fra:** klr@danskeakasser.dk (klr@danskeakasser.dk)  
**Titel:** Høring: udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven  
**E-mailtitel:** Høring: udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (BM ID: 1569725)  
**Sendt:** 04-09-2018 20:45:00  
**Bilag:** mailsignatur logo.png; Høringsbrev.pdf; Udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven.pdf; Høringsliste ekstern høring.pdf;

Til Beskæftigelsesministeriet

Danske A-kasser har ingen bemærkninger til denne høring.

Med venlig hilsen  
Karen Louise Riis  
Vicedirektør

# Danske A- Kasser

Danske A-kasser  
Stauings Plads 3, 2. sal  
1790 København V  
T: 4697 1702  
CVR 4218 5116

**Fra:** Postenheden <post@bm.dk>

**Sendt:** 31. august 2018 14:17

**Til:** Akademikernes Centralorganisation (AC) <ac@ac.dk>; ATP Høringer <pote@atp.dk>; Lederne <lederne@lederne.dk>; Erhvervsministeriet <em@em.dk>; Dansk Industri DI <di@di.dk>; Frie Funktionærer <fifu@f-f.dk>; Danske Advokater høringer <fagligt@danskeadvokater.dk>; Producentforeningen <info@pro-f.dk>; Sundhedskartellet <shk@sundhedskartellet.dk>; GLS-A Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere <info@gls-a.dk>; Dansk Erhverv <hoerings-sager@danskerhverv.dk>; artisten@artisten.dk; Dansk Socialrådgiverforening <ds@socialraadgiverne.dk>; Landsforeningen Adoption og Samfund <foreningen@adoption.dk>; IDA INGENIØRFORENINGEN I DANMARK <ida@ida.dk>; dak <dak@danskeakasser.dk>; dsf@skuespillerforbundet.dk; Landsforeningen Spædbarnsdød <forening@spaedbarnsdoed.dk>; SMVDanmark <SMV@SMVdanmark.dk>; Arbejdsløsheds-kassen ASE <ase@ase.dk>; Moderniseringsstyrelsen <modst@modst.dk>; KVINFO <Kvinfo@kvinfo.dk>; Kristelig Fagbevægelse KRIFA <pol.sekr@krifa.dk>; Finanssektorens Arbejdsgiverforening <fa@fanet.dk>; Ligestillingsafdelingen <lige@lige.dk>; Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; Dansk Journalistforbund <dj@journalistforbundet.dk>; Finansministeriet FM <fm@fm.dk>; Landsorganisationen i Danmark LO <lo@lo.dk>; Kommunernes Landsforening KL <kl@kl.dk>; Kristelig Arbejdsgiverforening KAF <ka@ka.dk>; Kvinderådet <kvr@kvinderaad.dk>; Advokatrådet <samfund@advokatsamfundet.dk>; Centralorganisationernes Fællesudvalg <info@cfu-net.dk>; Dansk Arbejdsgiverforening (DA) <da@da.dk>; Dansk Kvindesamfund <sekretariat@danskkvindesamfund.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Den Danske Dommerforening <dommerforeningen@gmail.com>; FTF Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd <ftf@ftf.dk>; Institut for Menneskerettigheder IMR <info@humanrights.dk>; KTO Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte <kto@kto.dk>; Business Danmark <info@businessdanmark.dk>

**Emne:** Høring: udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (BM ID: 1569725)

Se venligst vedhæftede.

Venlig hilsen

**Sagsstyringsenheden**

T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk

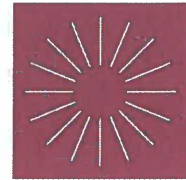


**Beskæftigelsesministeriet**

Ved Stranden 8 | 1061 København K  
T 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

**Ministry of Employment**

Ved Stranden 8 | 1061 Copenhagen  
T +45 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)



Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden

1061 København K

21. september 2018

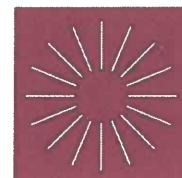
### **Hørings svar - Udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (BM ID: 1569725)**

Kvinderådet takker for muligheden for at afgive høringssvar vedr. forslag om lov om ændring af ligebehandlingsloven.

Vi finder det positivt, at der med lovforslaget lægges op til en tydeliggørelse af, at en arbejdsplads' såkaldte friske tone og frispog ikke er acceptabel forklaring på seksuel chikane, og støtter denne del af forslaget.

Kvinderådet er positive overfor forhøjelsen af godtgørelsesniveauet i forbindelse med sager om seksuel chikane. Vi mener dog, at en forhøjelse med 1/3 af nuværende niveau er for lavt. Kvinderådet ser gerne, at godtgørelsen hæves til et trecifret beløb, så den økonomiske straf dels er mærkbar for den, der krænker, men dels giver en solid økonomisk beskyttelse til den krænkede.

Kvinderådet har i 2018 holdt dialogmøder i København, Aarhus og Odense, hvor paneldeltagere og borgere kom med deres fortællinger om seksuel chikane på arbejdspladsen og samtidig kom med konkrete bud på løsninger til at bekæmpe seksuel chikane. På de møder er vi blevet konfronteret med civilsamfundets udsagn om medarbejdere, der som konsekvens af seksuel chikane har været nødt til at sige op eller har været langtidssygemeldt eller haft behov for terapi til behandling af angst, lavt selvværd osv. Der er ingen tvivl om, at seksuel chikane kan have økonomiske konsekvenser for den krænkede og det bør godtgørelsen afspejle.



Samtidig vil Kvinderådet understrege vigtigheden af, at ansvaret for seksuel chikane på arbejdspladsen placeres hos arbejdsgiveren. Ved en skærpet tilkendegivelse af arbejdsgiverens ansvar i form af indirekte objektive arbejdsgiveransvar vil der blive skabt et solidt grundlag for at sikre et trygt arbejdsmiljø for alle.

Med venlig hilsen

Nanna Højlund

Forkvinde Kvinderådet



Beskæftigelsesministeriet  
Center for Arbejdsliv  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Sendt pr. e-mail til [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) og [mppm@bm.dk](mailto:mppm@bm.dk)

J.nr.: 2018-5138

19. september 2018

Vedlagt fremsendes høringssvar vedrørende lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven)

Sammenfattende er det KVINFO's anbefalinger:

- At man med henblik på at sikre, at reglerne om forbud mod seksuel chikane på arbejdspladsen har en tilstrækkelig præventiv virkning, fastsætter godtgørelsesniveauet for seksuel chikane på arbejdspladserne på niveau med godtgørelsesniveauerne inden for den arbejdsretlige praksis, dvs. godtgørelse for uberettiget afskedigelse af særligt beskyttede medarbejdere (gravide, barslende, handicappede, mv.) på 6-12 måneders løn eller alternativt godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens regler på 1-6 måneders løn.
- At de medarbejdere, der har fremsat krav om ligebehandling i sager om seksuel chikane skal have en højere grad af opsigelsesbeskyttelse end de almindelige funktionærretlige regler om usaglig afskedigelse.
- At man udover at tydeliggøre forbuddet mod seksuel chikane i ligebehandlingsloven, ligeledes øger Ligebehandlingsnævnets kompetence i sager om seksuel chikane, således at Ligebehandlingsnævnet får adgang til at føre vidner og hermed en reel mulighed for at behandle sagerne.

Se venligst vedhæftede høringssvar.

Med venlig hilsen  
KVINFO



Henriette Laursen  
Direktør

**Høringsvar vedrørende lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven)**

KVINFO har modtaget ovennævnte i høring og vil indledningsvist kvittere for, at Beskæftigelsesministeriet med udkast til lovforslaget i højere grad søger at tydeliggøre ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane samt at forhøje godtgørelsesniveauet i sager herom.

KVINFO finder imidlertid, at lovforslaget ikke er tilstrækkelig i forhold til at sikre en mere effektiv bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdspladsen, hvilket skyldes

- 1) at lovforslaget vurderes ikke at have tilstrækkelig præventiv virkning i forhold til at sikre en effektiv håndhævelse af forbuddet mod seksuel chikane på arbejdspladsen, og;
- 2) at lovforslaget alene vedrører en forøgelse af godtgørelsesniveauet efter ligebehandlingslovens § 14 og forholder sig ikke til godtgørelsesniveauet efter ligebehandlingslovens § 15.

KVINFO's anbefalinger er uddybet nedenfor, hvor KVINFO har forholdt sig konkret til (1) lovforslagets præventive virkning, (2) forholdet mellem godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14 og ligebehandlingslovens § 15 og (3) den begrænsede adgang for Ligebehandlingsnævnet til at behandle sager om seksuel chikane.

Ad. 1 Lovforslagets præventive virkning

Det følger af ligebehandlingsdirektivet, at medlemsstaterne i national lovgivning er forpligtet til at indføre nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse 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 rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt.**

Ligebehandlingsdirektivet indeholder således en forpligtelse for Beskæftigelsesministeriet til ved fastsættelsen af godtgørelsesniveauet for overtrædelse af forbuddet mod seksuel chikane på arbejdspladsen at sikre, at godtgørelsesniveauet (i) reelt har en præventiv virkning og (ii) står i rimeligt forhold til de tab, den forurettede har lidt.

For så vidt angår forpligtelsen til at sikre, at godtgørelsesniveauet reelt har en præventiv virkning, er det af afgørende betydning, at størrelsen på godtgørelsen er med til at sikre, at arbejdsgiver har tilstrækkeligt incitament til at iværksætte forebyggende foranstaltninger og indrette arbejdspladsen således, at risikoen for at der opstår seksuel chikane på arbejdspladsen minimeres. Forebyggelse på arbejdspladsen er således afgørende for at mindske forekomsten af seksuel chikane, herunder ved ikke kun at have fokus på den krænkede, men også på den kultur, der gør chikanen mulig. Et incitament til at iværksætte den nødvendige forebyggelse på arbejdspladsen skabes blandt andet ved at arbejdsgiveren oplever, at der er en reel økonomisk konsekvens forbundet ved ikke at foretage de nødvendige foranstaltninger.

Beskæftigelsesministeriet har i lovforslaget lagt op til, at der godtgørelsesniveauerne i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen som udgangspunkt skal forhøjes med ca. 1/3 i forhold til det nuværende gennemsnitlige niveau på 25.000 kr. Beskæftigelsesministeriets argument for denne forhøjelse er, at man har hævet niveauerne for tortgodtgørelse i alle sager om seksuelle overgreb med 1/3 samt at niveauet for tortgodtgørelse i sager om fuldbyrdet voldtægt er blevet forhøjet med 1/3.

Derved synes Beskæftigelsesministeriet ikke at have foretaget en konkret vurdering af, hvorvidt godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen reelt har en præventiv og forebyggende effekt, herunder om størrelsen på godtgørelsen for arbejdsgiveren skaber en reel økonomisk konsekvens og dermed et tilstrækkelig incitament for arbejdsgiveren til at indrette arbejdspladsen således, at risikoen for seksuel chikane minimeres. Beskæftigelsesministeriet synes derimod alene at basere forhøjelsen af godtgørelsesniveauet på, at godtgørelsesniveauet i andre sager om seksuelle overgreb (herunder fuldbyrdet voldtægt) er forhøjet med 1/3.

Ved alene at fastsætte godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen ud fra andre sager om seksuelle overgreb (herunder fuldbyrdet voldtægt) inddrager Beskæftigelsesministeriet ikke den (væsentlige) omstændighed, at den seksuelle chikane sker på arbejdspladsen, herunder at den forurettede befinder sig i et over-/underordningsforhold og dermed i en særdeles sårbar situation. Endvidere inddrager Beskæftigelsesministeriet ikke det forhold, at man ved at anlægge en sag om seksuel chikane i høj grad risikerer at miste sit arbejde (eller kan frygte at miste sit arbejde) - enten fordi ansættelsesforholdet opsiges af arbejdsgiveren eller fordi medarbejderen selv opsiges ansættelsesforholdet, fordi det kan være ubehageligt at blive på arbejdspladsen, mens der verserer en sag om seksuel chikane.

KVINFO anbefaler, at man ved fastsættelsen af godtgørelsesniveauet tillige vurderer, om godtgørelsesniveauet reelt skaber et økonomisk incitament for medarbejderne til at anlægge sagerne og dermed indirekte medvirker til, at arbejdsgiveren iværksætter forebyggende foranstaltninger, således at forekomsten af seksuel chikane mindskes.

Ved vurderingen af om godtgørelsesniveauet reelt udgør et tilstrækkeligt økonomisk incitament for medarbejderen til at anlægge en sag om seksuel chikane, bør der tages højde for at medarbejderen risikerer at miste sit job og sit indkomstgrundlag. Hertil kommer, at medarbejderen risikerer at miste den gode relation til sin arbejdsgiver, hvilket kan besværliggøre medarbejderens mulighed for at få nyt arbejde på grund af manglende referencer fra tidligere arbejdsgiver, kolleger, mv. Der er således rigtig meget på spil for den medarbejder, der vælger at anlægge en sag om seksuel chikane.

Det forhold, at godtgørelsesniveauet ikke står på mål med den betydelige risiko medarbejderen oplever i forhold til at miste sit arbejde medfører, at incitamentet for medarbejderen til rent faktisk at anlægge en sag er væsentligt begrænset. Udover at godtgørelsesniveauet ikke skaber et tilstrækkeligt incitament for medarbejderen til at anlægge en sag, Dertil kommer at forpligtelsen ifølge ligebehandlingsdirektivet om ved fastsættelse at godtgørelsesniveauet at tage højde for, om det står i rimeligt forhold til det tab den

pågældende har lidt, ej heller at blive mødt, når godtgørelsesniveauet ikke står på mål med medarbejderens betydelige risiko.

Dette kan samlet set få den betydning, at arbejdsgiveren ikke iværksætter tilstrækkelige forebyggende foranstaltninger på arbejdspladsen, idet arbejdsgiver ikke oplever en reel trussel om en økonomisk konsekvens og derved får reglerne om forbud mod seksuel chikane på arbejdspladsen ikke den præventive virkning, som man efter ligebehandlingsdirektivet er forpligtet til at sikre.

#### *Forhøjelse af godtgørelsesniveauet*

For at sikre en effektiv håndhævelse af forbuddet mod seksuel chikane på arbejdspladsen, anbefaler KVINFO, at man tager udgangspunkt i den arbejdsretlige regulering af godtgørelser i forbindelse med uberettiget afskedigelse af "særligt beskyttede medarbejdere" (gravide, barslende, handicappede, mv.) eller usaglig afskedigelse efter funktionærlovens regler. Inden for dette felt er godtgørelsesniveauerne generelt væsentligt højere end hvad Beskæftigelsesministeriet har lagt op i forhold til seksuel chikane på arbejdspladsen.

Eftersom medarbejdere, der er eller har været udsat for seksuel chikane i høj grad kan sammenlignes med den gruppe, der i den arbejdsretlige praksis betegnes som særligt beskyttede medarbejdere (idet der i begge tilfælde eksisterer et skærpet beskyttelsesbehov for medarbejdere i sårbare og udsatte situationer), er det KVINFO's anbefaling, at godtgørelsesniveauet for seksuel chikane på arbejdspladsen takseres i overensstemmelse med godtgørelsesniveauet i denne type sager - både for at tilgodese den medarbejder, der har været udsat for seksuel chikane, men også for at skabe den forømtalte præventive virkning for arbejdsgiveren. I praksis ser vi, at arbejdsgivere i høj grad er opmærksomme på at indrette arbejdspladsen, herunder at etablere procedurer mv., således at særligt beskyttede medarbejdere ikke udsættes for forskelsbehandling. Godtgørelsesniveauet i sager om forskelsbehandling for denne gruppe af særligt beskyttede medarbejdere udmåles generelt på baggrund af medarbejderens månedlige indkomst, og ligger mellem 6-12 måneders løn (afhængig af om pågældende er handicappet, gravid, mv.). Arbejdsgiverens praktiske håndtering af denne type sager indikerer, at et højt godtgørelsesniveau skaber en præventiv virkning, idet det påvirker arbejdsgiveren at skulle udbetale en godtgørelse på mellem et halvt til et helt års løn.

Alternativt anbefaler KVINFO, at godtgørelsesniveauet fastsættes med udgangspunkt i funktionærlovens regler om usaglig afskedigelse. Efter disse regler er medarbejdere, der udsættes for usaglig afskedigelse, berettiget til en godtgørelse på mellem 1-6 måneders løn afhængig af sagens omstændigheder. Et godtgørelsesniveau i denne størrelse vurderes tillige at kunne højne arbejdsgiverens incitament til at indrette arbejdspladsen således, at risikoen for seksuel chikane mindskes. Samtidig vil et godtgørelsesniveau i denne størrelse også til en vis grad stå på mål med medarbejderens risiko for at miste sit arbejde.

I alle tilfælde anbefaler KVINFO, at udmålingen af godtgørelser i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen konkret tager højde for medarbejderens anciennitet, chikanens grovhed, arbejdsgiverens forbyggende foranstaltninger, de potentielle konsekvenser for medarbejderen, arbejdsgiverens eventuelle passivitet og sagens omstændigheder i øvrigt.

--oOo--

Sammenfattende har lovforslaget ikke tilstrækkelig præventiv effekt i forhold til at sikre en effektiv håndhævelse af forbuddet mod seksuel chikane og KVINFO anbefaler derfor, at Beskæftigelsesministeriet i stedet lægger sig op af godtgørelsesniveauerne inden for det arbejdsretlige felt, således at godtgørelsesniveauet står i rimeligt forhold til det tab og den skade den krænkede risikerer at lide.

#### Ad. 2 Forholdet til ligestillingslovens § 15

Ligestillingslovens § 14 vedrører den situation, hvor personer, hvis rettigheder er krænket ved en overtrædelse af blandt andet forbuddet om seksuel chikane, kan tilkendes en godtgørelse. Lovforslaget tager sigte på at forhøje niveauet for den i § 14 nævnte godtgørelse, således at godtgørelsesniveauet for selve krænkelsen sættes op. For så vidt angår KVINFO's bemærkninger til forhøjelsen af godtgørelsesniveauet henvises der til redegørelsen ovenfor.

Ligestillingslovens § 15 vedrører imidlertid den situation, hvor en medarbejder afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge fordi der er fremsat krav om ligestilling efter ligestillingslovens §§ 2-4 (herunder krav om ligestilling i forhold til forbuddet mod seksuel chikane), skal tilkendes en godtgørelse. Ligestillingslovens § 15 indeholder således en opsigelsesbeskyttelse for medarbejdere, der har fremsat krav om godtgørelse i henhold til ligestillingslovens § 14.

KVINFO anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet i lovforslaget forholder sig til, om opsigelsesbeskyttelse i ligestillingslovens § 15 er tilstrækkelig til at sikre, at de medarbejdere der fremsætter krav om ligestilling i forbindelse med sager om seksuel chikane har en tilstrækkelig opsigelsesbeskyttelse.

Godtgørelsesniveauet efter ligestillingslovens § 15 svarer til funktionærlovens regler om usaglig afskedigelse. Herved kan en funktionær modtage en godtgørelse på mellem 1-6 måneders løn afhængig af sagens omstændigheder i øvrigt.

Såfremt Beskæftigelsesministeriet fastholder, at godtgørelsesniveauet i ligestillingslovens § 14 alene forhøjes med 1/3, anbefaler KVINFO at opsigelsesbeskyttelsen i ligestillingslovens § 15 for så vidt angår sager om seksuel chikane på arbejdspladsen skærpes, således at godtgørelsesniveauet er på linje med godtgørelsesniveauet i sager om afskedigelse af særligt beskyttede medarbejdere (gravide, barslende, handicappede, mv.), dvs. mellem 6-12 måneders løn.

KVINFO anbefaler således, at de medarbejdere, der har fremsat krav om ligebehandling i sager om seksuel chikane skal have en højere grad af opsigelsesbeskyttelse end de almindelige funktionærretlige regler om usaglig afskedigelse.

--oOo--

#### Afsluttende bemærkninger

Lovforslaget om ændring af ligebehandlingsloven (som behandlet ovenfor), er et resultat af regeringens fornyede fokus på problemet med seksuel chikane på arbejdspladsen. Som led i denne strategi, anbefaler KVINFO, at man udover at tydeliggøre forbuddet mod seksuel chikane i ligebehandlingsloven, ligeledes øger Ligebehandlingsnævnets kompetence i forbindelse med behandlingen af sager om seksuel chikane, således at Ligebehandlingsnævnet får adgang til at føre vidner og hermed en reel mulighed for at behandle sagerne.

Årsagen hertil er, at KVINFO ligesom Beskæftigelsesministeriet har bemærket, at der generelt ikke føres mange sager om seksuel chikane efter ligebehandlingsloven. Sådanne sager føres enten ved de civile domstole eller ved Ligebehandlingsnævnet. Adgangen til at få behandlet en sag hos Ligebehandlingsnævnet er mere overskuelig end ved domstolene, da nævnsbehandlingen er gratis for parterne og at den tabende part ikke kan pålægges at betale sagsomkostninger. Man kan derfor få den opfattelse, at Ligebehandlingsnævnet letter muligheden for at anlægge og få behandlet sager om seksuel chikane.

Imidlertid er denne mulighed væsentlig begrænset, idet Ligebehandlingsnævnet alene behandler sager på skriftligt grundlag og ikke har adgang til at indkalde vidner som bevisførelse i sagerne. Dette indebærer, at Ligebehandlingsnævnet stort set ikke kan behandle sager da, hvor der er modstridende forklaringer. I perioden 2004-2015 var dette tilfældet i 80 pct. af de sager om seksuel chikane, der blev anlagt ved Ligebehandlingsnævnet.<sup>1</sup>

Med venlig hilsen

KVINFO



Henriette Laursen

Direktør

---

<sup>1</sup> Seksuel chikane på arbejdspladsen - Faglige, politiske og retlige spor, af Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustin, Aalborg Universitetsforlag, side 93 ff.

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Att.: [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) og [mpm@bm.dk](mailto:mpm@bm.dk)

WILDERS PLADS 8K  
DK-1403 COPENHAGEN K  
TELEFON +45 3269 8888  
DIREKTE 9132 5686  
KIPR@HUMANRIGHTS.DK  
HUMANRIGHTS.DK

DOK. NR. 15/00073-3

**HØRING OM LOVFORSLAG OM ÆNDRING AF LOV OM  
LIGEBEHANDLING AF MÆND OG KVINDER MED  
HENSYN TIL BESKÆFTIGELSE MV.  
(LIGEBEHANDLINGSLOVEN)**

21. SEPTEMBER 2018

Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 31. august 2018 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til udkast til høring om lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven) – styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager seksuel chikane.

Instituttet har følgende bemærkninger til udkastet.

**SAMMENFATNING**

- Instituttet anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet lader det fremgår af lovudkastets overskrift, at udkastet omhandler en vigtig praksisændring om omgangstonen.
- Endvidere anbefaler instituttet, at ministeriet i loven indfører en forpligtelse for arbejdsgivere til at forbygge og modvirke seksuel chikane.
- Instituttet finder, at en forhøjelse af godtgørelsesniveauet med 1/3 for krænkelse af en persons rettigheder er for lille, og anbefaler, at der ved udmåling af godtgørelse også skal tages hensyn til, om den krænkede har mistet sit arbejde i tilknytning til krænkelsen.
- Instituttet anbefaler derudover, at ministeriet indsætter en bestemmelse i ligebehandlingsloven, som pålægger arbejdsgiveren og lovens øvrige ansvarlige en pligt til at forebygge og forhindre seksuel chikane.

## **UDKASTETS INDHOLD**

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

Endvidere foreslås det i udkastet, at der i § 14 om godtgørelse for personer, hvis rettigheder i medfør af loven er blevet krænket, indsættes et nyt stykke 2, hvorefter det skal tillægges vægt ved fastsættelse af godtgørelsen, at krænkelsen har indebåret overtrædelse af forbud mod sexchikane.

## **STYRKET FOKUS PÅ FORBUDET MOD SEKSUEL CHIKANE**

I afsnit 2.1.1. om gældende ret om § 4 fremgår det bl.a. af udkastet, 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. "

I samme afsnit beskrives en række afgørelser om praksis vedrørende omgangstonen.

Afsnit 2.1.2. om Beskæftigelsesministeriets overvejelser handler udelukkende om emnet omgangstone, og det udtales bl.a., at "Omgangstonen på en arbejdsplads ikke er den enkelte medarbejders valg, og den bør derfor ikke indgå i vurderingen af, om ligestillingslovens forbud mod seksuel chikane er overtrådt. "

Det fremgår yderligere af bemærkningerne i udkastet til et nyt stk. 2, i § 4, at formålet med indsættelsen af et nyt stykke i § 4 er at tydeliggøre det eksisterende forbud mod seksuel chikane og endvidere at: "Det er hensigten, at der ved vurderingen af, om der har fundet seksuel chikane sted i strid med ligestillingsloven, ikke bør lægges vægt på, at der på den pågældende arbejdsplads generelt er et "frisprog", som er seksuelt ladet. "

Da seksuel chikane allerede er forbudt efter ligestillingsloven, må den afgørende betydning af udkastet efter instituttets vurdering være den tilsigtede praksisændring om omgangstonen. Instituttet finder denne praksisændring væsentlig og positiv. Denne ændring fremgår dog ikke af lovudkastets titel eller af den foreslåede bestemmelse.

Instituttet vurderer i øvrigt, at denne ændring kan få større rækkevidde end beskrevet, idet dens fokus på omgangstonen som en del af arbejdsvilkårene kan understrege det ledelsesmæssige ansvar herfor. Karakteren af omgangstonen vil som udgangspunkt være kendt af arbejdsgiveren eller dennes repræsentanter. Instituttet forventer derfor, at praksisændringen også bør få indflydelse på domstolenes



vurdering af arbejdsgiveransvaret, der som nævnt ovenfor beskrives således: "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."

Instituttet finder, at det bør fremgå af udkastets overskrift, at lovændringen drejer sig om en væsentlig praksisændring om omgangstonen, således af lov kvaliteten og den praktiske brug af loven understøttes.

- Instituttet anbefaler, at ministeriet formulerer parenteser i overskriften således: (Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane, herunder vurdering af omgangstonen, samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane).

### **PLIGT TIL FOREBYGGELSE AF SEKSUEL CHIKANE**

Instituttet finder, at erfaringerne med #MeToo viser, at der er brug for en klar forpligtelse for arbejdsgivere til at forebygge seksuel chikane, ligesom både arbejdsgivere og ansatte har brug for hjælp til at sammentænke reglerne om henholdsvis ligebehandling og arbejdsmiljø, når det handler om forebyggelse af seksuel chikane.

Beskæftigelsesministeren udtaler i udkastet: "... Samtidig vil jeg gerne opfordre til, at arbejdsgiverne ser kritisk på den kultur, der er på arbejdspladsen. Hvis den på nogen måde kan virke krænkende, er det en ledelsesopgave at gribe ind med det samme."

Instituttet er enig med ministeren. Instituttet finder yderligere, at der bør formuleres en bestemmelse i ligebehandlingsloven, som pålægger arbejdsgivere at forholde sig konkret til forebyggelse, når arbejdspladsen udviser risikofaktorer for seksuel chikane. Det kan fx være, når omgangstonen indeholder et "frisprog", som er seksuelt ladet. En sådan forebyggelsespligt vil understøtte tilsvarende pligter i arbejdsmiljølovgivningen, herunder om arbejdspladsvurdering. Når arbejdsvilkårene/arbejds miljøet udviser risikofaktorer for så vidt angår seksuel chikane, har arbejdsgiveren en viden, som der også efter ligebehandlingsloven skal være pligt til at handle på. En pligt til forebyggelse i ligebehandlingsloven vil skabe ensartethed og synergi mellem ligebehandlingslovens og arbejdsmiljølovens regler om forebyggelse.

Både norske og svenske regler om ligebehandling af mænd og kvinder indeholder en generel forebyggelsespligt for arbejdsgiveren. I Norge har Arbejdstilsynet, Ligestillings- og Diskrimineringsombudet og arbejdsmarkedets parter tillige udarbejdet en vejledning<sup>1</sup>, som hjælper

---

<sup>1</sup> <http://www.ldo.no/kampanje-for-seksuell-trakassering1/>

virksomheder og ansatte med at anvende ligebehandlingsreglerne og arbejdsmiljøreglerne om seksuel chikane.

- Instituttet anbefaler, at ministeriet indsætter en bestemmelse i ligebehandlingsloven, som pålægger arbejdsgiveren og lovens øvrige ansvarlige en pligt til at forebygge og forhindre seksuel chikane.

## **FORHØJELSE AF GODTGØRELSESNIVEAUET I SAGER OM SEKSUEL CHIKANE**

I afsnit 2.2.1 beskrives gældende ret, herunder at ligebehandlingsloven gennemfører artikel 18 i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.<sup>2</sup> Artikel 18 fastlægger, at medlemsstaternes sanktioner skal sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse, som har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, der er lidt. Endvidere omtales en analyse af retspraksis om seksuel chikane foretaget af Aalborg Universitet i 2017, som konkluderer, at der over en periode på 33 år stort set ikke er sket forhøjelse af godtgørelsernes niveau, som er på ca. 25.000 kr., og at niveauet skulle ligge på 40.000 kr., hvis det havde fulgt med prisudviklingen.<sup>3</sup>

Det fremgår af bemærkningerne til forslaget, at hensigten er, at godtgørelsesniveauerne i sager om seksuel chikane skal forhøjes med 1/3 i forhold til det nuværende gennemsnitlige niveau på ca. 25.000 kr. Endvidere forudsættes det, at der ved fastsættelse af godtgørelsen efter § 14 fremover tages hensyn til den almindelige lønudvikling.

Instituttet støtter intentionen om at forhøje godtgørelsesniveauet, men finder, at den foreslåede forhøjelse på 1/3 er for lav. Forhøjelsen løfter ikke godtgørelsesniveauet op til det niveau på 40.000 kr., som ville være gældende, hvis niveauet havde fulgt prisudviklingen, og signalerer ikke, at overtrædelsen anses for særligt alvorlig. Dermed giver den efter instituttets opfattelse ikke et tydeligt signal om at styrke beskyttelsen mod seksuel chikane ved at sikre reglernes afskrækkende virkning.

Hertil kommer, at intentionen om forhøjelse ikke tager i betragtning, at den krænkede ud over at tåle krænkelsen også mister sit arbejde i mange sager om seksuel chikane. Her må den krænkede ofte selv ophæve arbejdsforholdet eller uddannelsesaftalen som svar på den misligholdelse, som den seksuelle chikane er udtryk for. Når arbejdet på denne måde er mistet under omstændigheder, som kan sidestilles med en uberettiget afskedigelse, finder instituttet, at der bør sikres den krænkede en præventiv sanktion i lighed med den, den krænkede har i

---

<sup>2</sup> 2006/54/EF.

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

tilfælde af arbejdsgiverens afskedigelse. Det forhold at arbejdsforholdet er ophørt på denne måde bør derfor indgå i vurderingen ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse.

- Instituttet anbefaler, at det præciseres i bemærkningerne til den foreslåede § 14, stk. 2, at hensigten med den foreslåede forhøjelse af godtgørelsesniveauet er, at godtgørelsen skal have en præventiv virkning. Det skal samtidig præciseres, at den foreslåede forhøjelse på 1/3 anses for et minimum.
- Instituttet anbefaler, at § 14, stk. 2, formuleres således: 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, herunder at krænkelsen har medført, at den krænkedes arbejdsforhold er ophørt under omstændigheder, som må sidestilles med uberettiget ophævelse fra arbejdsgivers side.

Der henvises til ministeriets J.nr. 2018-5138.

Med venlig hilsen

**Maria Ventegodt**

LIGEBEHANDLINGSCHEF

**Høring om lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv (ligebehandlingsloven) – *Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane.***

Beskæftigelsesministeriet har sendt ovennævnte lovforslag i høring hos Dansk Kvindesamfund med frist for bemærkninger den 21. september.

Dansk Kvindesamfund har en række bemærkninger til lovforslaget. Generelt skal det understreges, at Dansk Kvindesamfund er glade for, at Regeringen har forstået vigtigheden af at gøre noget ved de problemstillinger, som #MeToo-bevægelsen har fremhævet. At ændre ligebehandlingsloven for at forbedre både retssikkerhed og godtgørelsens størrelse i forbindelse med sager om seksuel chikane er et skridt i den rigtige retning. Dog har Dansk Kvindesamfund ligeledes nogle opmærksomhedspunkter.

**Vedr. Indsættelse af ”seksuel chikane” §4 stk. 2**

Regeringen har ønsket at ændre ligebehandlingsloven, således at sammenhængen mellem seksuel chikane i ligebehandlingslovens §1 stk. 4 og 6, samt ligebehandlingslovens §4 tydeliggøres med den konsekvens, at ”fri” og ”løs” omgangsform ikke bliver udslagsgivende for, hvorvidt der er tale om seksuel chikane.

Dansk Kvindesamfund er positive overfor denne ændring og overfor Regeringens ønske om at forbedre retssikkerheden for de mennesker, der oplever seksuel chikane på arbejdspladsen. Tonen på arbejdspladsen må ikke blive brugt som bortforklaring for krænkende adfærd. Samtidig skal det sikres, at ofret for seksuel chikane ikke skal stå til ansvar for tonen på arbejdspladsen, da det ikke er noget, den enkelte medarbejder kan ændre på.

**Vedr. Forhøjelse af godtgørelse**

Regeringen ønsker at hæve godtgørelsesniveauet for ofre for seksuel chikane, da en undersøgelse viser, at godtgørelsen på området ikke er steget siden 1990. Der er tale om en decideret udhuling af godtgørelsernes størrelse, når man tager inflationen i betragtning. Således burde godtgørelsen være på 40.000 kroner i dag, hvis man fulgte prisudviklingen, jf. Beskæftigelsesministeriet.

Dansk Kvindesamfund er enige i, at ofre for seksuel chikane skal stilles bedre, end de er i dag, igennem en højere godtgørelse, og at der fremtidigt skal lægges vægt på pris- og lønniveau, således

at godtgørelsen ikke stagnerer i fremtiden. Vi er dog ikke enige i tiltagets størrelse. Regeringen lægger op til, at godtgørelsen skal forhøjes med 1/3 af niveauet, på samme måde som i andre sager om seksuelle overgreb. Det betyder, at godtgørelsen stiger fra 25.000 kroner til omkring 33.000 kroner.

Her indberegnes de 15.000 kroner, som ofrene for seksuel chikane er blevet frataget igennem inflation, ikke. Dette er et problem. Dansk Kvindesamfund foreslår derfor, at den generelle godtgørelse hæves til 53.300 kroner, som er det niveau, godtgørelsen ville have været på, hvis godtgørelsen både havde fulgt inflationen, og samtidig tillægges den ekstra 1/3, som Regeringen har lagt op til.

På denne måde sikres det også, at Regeringens ønske om at sende et signal om, at seksuel chikane på arbejdspladsen ikke må finde sted, rent faktisk imødekommes.

### **Generelle kommentarer**

Dansk Kvindesamfund mener overordnet, at det er positivt, at Regeringen tager #MeToo-bevægelsens kritik og problematikker op og indtænker det i lovgivning og initiativer. Dansk Kvindesamfund ser dog gerne, at flere tiltag fremsættes. Sexchikane rammer primært kvinder og er tilmed en meget tabubelagt situation for offeret at være i, da både privatliv og professionelt liv bliver påvirket. Ofte har det alvorlige konsekvenser, herunder både psykiske mén såsom PTSD og depression, og økonomiske følger, hvis det ikke længere er muligt at fortsætte på den arbejdsplads, hvor sexchikanen har fundet sted.

Med ændringen skal det ligeledes sikres, at Arbejdstilsynet sætter større fokus på problemstillingen igennem mere kontrol, særligt når undersøgelser viser, at problemets omfang er stort. Det skal ikke alene være ved gentagne tilfælde på en arbejdsplads, at Arbejdstilsynet griber ind, men så snart hændelsen er indtruffet, således at det følger definitionen af seksuel chikane. Samtidig opfordrer Dansk Kvindesamfund Regeringen til at se på tiltag i Sverige på arbejdsmarkedsområdet, hvor bekendtgørelserne på området er langt mere konkrete i deres indhold i forhold til, hvordan arbejdsgiveren sikrer et bedre arbejdsmiljø.

Samtidig må tiltagene ikke henvises alene til lovgivning på beskæftigelsesområdet, da sexismen ikke alene er et problem på arbejdspladsen, men er en tendens i hele samfundet, f.eks. i forhold til byliv og børne- og ungdomskultur.



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

## Ligebehandlingsnævnets svar på høring om forslag til lov om ændring af ligebehandlingsloven – jeres j.nr. 2018-5138

20. september 2018

### Indledende bemærkninger om godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane

J.nr. 18-54303

Ligebehandlingsnævnet har gennem årene alene behandlet få sager om seksuel chikane.

Ankestyrelsen  
Sekretariatet for  
Ligebehandlingsnævnet

I sager om chikane eller seksuel chikane har nævnet ved vurderingen af godtgørelsens størrelse tillagt det vægt, om chikanen har ført til afslag på ansættelse eller afskedigelse. I disse sager er godtgørelsen fastsat i samme niveau som i andre sager om ulovlig forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet.

Ankestyrelsen  
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)  
[sikkermail@ast.dk](mailto:sikkermail@ast.dk)

I sagsnr. 18-27799 fik en kvinde medhold i, at hun var blevet udsat for seksuel chikane i forbindelse med en virksomhedsejers svar på hendes ansøgning til en ledig stilling. Ligebehandlingsnævnet fastsatte godtgørelsen til 12.500 kr. ud fra en konkret vurdering af sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse. Nævnet lagde til grund, at kvinden havde søgt en deltidsstilling med fast ansættelse og bemærkede, at godtgørelsesniveauet i sager om forskelsbehandling på grund af køn ved jobsøgning som udgangspunkt er 12.500 kr. ved fast ansættelse på deltid.

EAN-nr:  
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:  
man-fre kl. 9.00-15.00

I sagsnr. 2017-6810-17599 fastslog nævnet, at en pædagog havde været udsat for chikane på sin arbejdsplads på grund af sin etniske oprindelse. Chikanen bevirkede, at pædagogen måtte sygemelde sig, og efter længerevarende sygefravær blev hun afskediget. Nævnet fastsatte skønsmæssigt godtgørelsen til 250.000 kr. svarende til 9 måneders løn. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse blev der lagt vægt på

ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen. Godtgørelsesniveauet i sagen svarede således til niveauet i andre sager om ulovlig forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelse.

I lovforslagets bemærkninger er der på side 6 nævnt en afgørelse fra Ligestillingsnævnet, hvor en kvinde blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. for seksuel chikane. Det fremgår af sagen, at kvinden blev afskediget som følge af den seksuelle chikane, som var begået af hendes to foresatte. Sagen har sagsnr. 2008-2750.

På baggrund af Ligebehandlingsnævnets afgørelser i sagsnr. 18-27799 og 2017-6810-17599, som er gennemgået ovenfor, er det nævnets opfattelse, at godtgørelsesniveauet i den nævnte afgørelse fra Ligestillingsnævnet ikke længere er retvisende.

#### Ad forslagets § 1

Det fremgår af bemærkningerne til den foreslåede § 1, nr. 2, at forslaget vil have som konsekvens, at der i sager om seksuel chikane vil kunne blive tildelt højere godtgørelser end i sager om andre former for chikane efter ligebehandlingsloven.

Endvidere kan forslaget ifølge bemærkningerne medføre, at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane kan blive skævvredet i forhold til øvrige sager efter forskelsbehandlingsloven mv.

Nævnet bemærker hertil, at forslaget i praksis må forventes at have en vis afsmittende effekt på godtgørelsesniveauet i sager om chikane efter de øvrige love om ulovlig forskelsbehandling.

#### Ad forslagets § 2

Ligebehandlingsnævnet har ingen bemærkninger hertil.

Venlig hilsen

Rikke Foersom

---

**Til:** Cecilie Kisling (cki@bm.dk), Mia Plougmann Mønsted (mpm@bm.dk)  
**Fra:** Michael Andersen (miandk@live.dk)  
**Titel:** Bemærkninger i relation til høring af forslag til lov om ændring af ligebehandlingsloven  
**Sendt:** 21-09-2018 16:57:24

Der er vel ingen, der ønsker, at nogen forskelsbehandles uretmæssigt eller chikaneres uanset om det skyldes køn eller andre årsager. (Når jeg skriver uretmæssigt, så skyldes det, at Folketinget fx har besluttet, at behandle mænd og kvinder forskelligt på visse områder. )

Formålet med loven er bl.a. at undgå, at nogen føler sig krænket.

Det er muligvis et stort og kompliceret spørgsmål at rejse i denne forbindelse, men der er jo personer, som hverken føler sig som mænd eller kvinder. Krænker ligebehandlingsloven så ikke disse personer ved "kun" at omtale 2 køn?

Man kunne undgå dette ved så vidt muligt at fjerne alle former for kønsbetegnelse i loven og fx skrive "personer uanset køn" og "den gravide".

Med venlig hilsen

Michael G. Andersen  
Ternevej 25  
4130 Viby Sjælland