



NOTAT

Resumé og kommentarer til hørings svar vedrørende forslag til lov om ændring af ligebehandlingsloven – styrkelse af forbuddet mod seksuel chikane

26-10-2018

J.nr. 2018 - 5138

CAL
Cecilie Kisling

1. Indledning

Høringsnotatet angår lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.

Lovforslaget blev sendt i ekstern høring den 31. august 2018 med frist den 21. september 2018.

Lovforslaget har været til høring hos følgende myndigheder, organisationer mv.:

Advokatrådet, Adoption og Samfund, Akademikernes Centralorganisation, Ankestyrelsen, Arbejdsløshedskassen ASE, ATP, Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Danske A-kasser, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Artistforbund, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Dansk Journalistforbund, Dansk Kvindesamfund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Frie Funktionærer, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Ingeniørforeningen IDA, Institut for Menneskerettigheder, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), KL, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse (Krifa), Kvinderådet, KVINFORM, Landsforeningen Spædbarnsdød, Landsorganisationen i Danmark (LO), Lederne, Producentforeningen, SMVDanmark, Sundhedskartellet.

Følgende har afgivet hørings svar:

Akademikernes Centralorganisation, Ankestyrelsen/Ligebehandlingsnævnets sekretariat, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Kvindesamfund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Sygeplejeråd, Danske Regioner, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Forhandlingsfællesskabet, GLS-A, Ingeniørforeningen IDA, Institut for Menneskerettigheder, KL, Krifa, KVINFORM, Lederne og LO.

Der er derudover modtaget hørings svar fra:

Brancheorganisation for den danske vejgodstransport (ITD), Dansk Sygeplejeråd og Michael G. Andersen.

De modtagne hørings svar vedlægges.

Nedenfor gennemgås de indkomne hørings svar så vidt muligt opdelt efter den struktur, der er i lovforslagets almindelige bemærkninger. Under hvert emneområde angives de enkelte organisationers hovedsynspunkter samt Beskæftigelsesministeriets kommentarer hertil.

Såfremt de indkomne hørings svar har givet anledning til ændringer i lovforslaget, er det anført under bemærkninger til lovforslagets enkelte elementer.

2. Generelle bemærkninger

Akademikerne er overordnet positive overfor forslaget om ændring af ligebehandlingsloven. Forhandlingsfællesskabet finder det grundlæggende positivt, at man med lovændringen har ønsket at styrke forbuddet om seksuel chikane, men henviser i øvrigt til hørings svar fra LO, FTF og Akademikerne. Lederne vurderer samlet set, at lovforslaget indeholder helt afgørende tiltag for at bekæmpe sexchikane. 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. 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. Krifa finder det positivt, at der fremsættes lovforslag om et styrket fokus på seksuel chikane.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet lader det fremgå af lovudkastets overskrift, at udkastet omhandler en vigtig praksisændring om omgangstonen.

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

Michael G. Andersen spørger om ligebehandlingslovens reference til mænd og kvinder krænker personer, som hverken føler sig som mand eller kvinde, og foreslår, at man fjerner alle former for kønsbetegnelse i loven og fx skriver ”personer uanset køn” og ”den gravide”.

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet bemærker indledningsvist, at lovforslagets undertitel er præciseret, så det fremgår, at lovforslaget adresserer vurdering af omgangstonen på arbejdspladsen. Derudover har hørings svarene ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

Eksisterende regler er tilstrækkelige

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

GLS-A mener, at den eksisterende lovgivning er tilstrækkelig til at sikre ligebehandling, og at retspraksis kan tilpasse sig samfundsudviklingen inden for de gældende lovgivningsrammer.

ITD støtter intentionerne om at sikre, at alle medarbejdere på det danske arbejdsmarked er underlagt lige arbejdsvilkår, men mener, at ligebehandlingslovens nuværende regler om forbud mod seksuel chikane og udmåling og udredelse af godtgørelse har den tilsigtede effekt.

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 og de eksisterende regler og godtgørelsesniveau er tilstrækkeligt til at sikre et stort set chikanefrit miljø på de kommunale arbejdspladser.

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der er et stort politisk ønske om at kodificere den kobling mellem forbuddet mod seksuel chikane og retten til lige arbejdsvilkår, som allerede findes i retspraksis og lovforarbejder i dag. Lovforslaget ændrer ikke på det almindelige princip om, at domstolsafgørelser træffes efter en konkret vurdering af sagens omstændigheder. Men lovforslaget sender et tydeligt signal om, at man ikke som medarbejder, skal kunne "tåle mere", hvis man er på en arbejdsplads, hvor omgangsformen eller -tonen er meget hård, ladet, fri eller uformel.

Forebyggelse af seksuel chikane er afgørende

Danske Regioner er enige i, at seksuel chikane er uacceptabelt, og at det kan være hensigtsmæssigt at tydeliggøre forbuddet. Det bemærkes i den forbindelse, at der i samarbejdssystemet er udarbejdet retningslinjer, der omhandler identifikation, forebyggelse og håndtering evt. problemer i den sammenhæng.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) har et styrket fokus på seksuel chikane og har udarbejdet en guide til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i finanssektoren. 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.

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

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at ministeriet i loven indfører en forpligtelse for arbejdsgivere til at forbygge og modvirke seksuel chikane.

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningerne om tiltag til forebyggelse af seksuel chikane.

Objektivt arbejdsgiveransvar, pligt- og retssubjekter i ligebehandlingsloven

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. LO mener ikke, at et betydeligt højere godtgørelsesniveau i sig selv er tilstrækkeligt til at sikre en effektiv håndhævelse af forbuddet mod seksuel chikane, og henviser til fagbevægelsens forslag om, 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.

Dansk Sygeplejeråd foreslår desuden, at det præciseres i lovforslaget, at arbejdsgivere hæfter for seksuel chikane udøvet af andre medarbejdere, samarbejdspartnere, borgere, patienter, mv., hvilket vil styrke arbejdsgiverens motivation for at styrke forebyggelsen af seksuel chikane.

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

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.

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. KL henstiller derfor til, 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.

Krifa opfordrer til, at medarbejdere indsættes som pligtsubjekt i ligebehandlingsloven, så reglerne om delt bevisbyrde også gælder i sager om seksuel chikane, der anlægges mellem kolleger udenom arbejdsgiveren. Da alle, uanset køn eller seksualitet, bør være sikret et chikanefrit arbejdsmiljø, opfordrer Krifa til, at der generelt indsættes en henvisning til seksualitet i ligebehandlingsloven. Krifa bemærker, at det bør overvejes at indføre en pligt for arbejdsgiveren om ”viden eller burde viden”, hvis chikanen foregår mellem kolleger, så der ikke stilles krav om, at man eksplicit har gjort arbejdsgiveren opmærksom på chikanen.

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningerne om indirekte objektivt arbejdsgiveransvar, men de har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

I forhold til arbejdsgiverens mulighed for at gribe ind overfor krænkende adfærd og medarbejders utilregnelige adfærd bemærkes, at det af forarbejderne til lov nr.

1385 af 21. december 2005 om ændring af ligebehandlingsloven fremgår, at ligebehandlingslovens § 4 indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikane-frit miljø til rådighed, og at arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Denne rimelighedsbetragtning ændres der ikke ved med den foreslåede ændring.

Det bemærkes endvidere, at det ikke med lovforslaget er ønsket eller hensigten at ændre på ligebehandlingslovens anvendelsesområde eller på, hvem der efter loven er pligt- og retssubjekter. Det bemærkes endelig, at alle lønmodtagere er omfattet af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane uanset deres kønsidentitet eller seksuelle orientering. Forskelsbehandling pga. seksuel orientering generelt er omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Omvendt bevisbyrde

LO mener, at regeringen bør ændre bevisbyrdereglerne i sager om seksuel chikane, så der i stedet for delt bevisbyrde indføres omvendt bevisbyrde.

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig ønsket om omvendt bevisbyrde i sager om seksuel chikane, men det har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget. Beskæftigelsesministeriet henviser i den forbindelse til, at der efter ligebehandlingsdirektivet er delt bevisbyrde i denne type sager.

Arbejdstilsynets indsats

Dansk Sygeplejeråd foreslår, at Arbejdstilsynet gives bedre mulighed for at gribe ind ved seksuel chikane, fx ved at revidere kriteriet om regelmæssighed.

Dansk Kvindesamfund er glade for, at regeringen har forstået vigtigheden af at gøre noget ved de problemstillinger, som #MeToo-bevægelsen har fremhævet. Det skal derudover 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.

Lederne bemærker, 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.

Dansk Kvindesamfund opfordrer regeringen til at se på tiltag på arbejdsmarkedsområdet i Sverige, hvor bekendtgørelserne på området er langt mere konkrete i deres indhold i forhold til, hvordan arbejdsgiveren sikrer et bedre arbejdsmiljø.

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at Arbejdstilsynet netop er i gang med at revidere bekendtgørelsen om arbejdets udførelse og At-vejledningen vedr. seksuel chikane. Revisionen betyder, at Arbejdstilsynet fremover vil kunne træffe afgø-

relser om krænkelser af seksuel karakter, men som ikke har mobningens systematik. Med justeringen vil Arbejdstilsynet også kunne reagere overfor arbejdspladser, hvor kulturen og tonen er præget af ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse og diskriminerende udsagn af seksuel karakter, uden at det er rettet mod samme personer. Det kan også være enkeltstående seksuelle krænkelser af grov karakter. Det forventes, at revisionsarbejdet afsluttes inden udgangen af 2018.

Ligebehandlingsnævnets kompetence

KVINFO anbefaler at øge 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.

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at en mundtlig behandling i Ligebehandlingsnævnet vil kunne medføre langsom og tung proces. Formålet med nævnet er bl.a. at sikre en nem og hurtig klagesagsbehandling, hvilket herved vil fortabes. Derudover henvises til Retsplejerådets Betænkning 1401/2001 om en generel reform af den civile retspleje, hvor rådet har udtalt, at kompetencen for administrative nævn, der skal afgøre tvister mellem private, bør være begrænset til sager, der ikke frembyder en bevisvivi, der bør afklares ved parts- eller vidneforklaringer. Retsplejerådet udtalte endvidere, at der for administrative nævn i det hele taget ikke i noget omfang af betydning bør ske bevisførelse i form af, at parter og vidner afgiver mundtlig forklaring. Mundtlig forklaring ved domstolene afgives under strafansvar og er undergivet visse retsgarantier. En mulighed for bevisførelse i form af, at parter og vidner afgiver mundtlig forklaring vil dermed indebære, at nævnet får en mere domstolslignende karakter.

3. Bemærkninger til lovforslaget

3.1 Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane (lovforslagets § 1, nr. 1)

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. 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.

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

Lederne bakker op om den foreslåede ændring i det nye § 4, stk. 2, og 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.

Akademikerne finder det yderst positivt, at forslagens intention om at tydeliggøre arbejdsgivers ansvar for at sikre lige arbejdsvilkår for mænd og kvinder, også i tilfælde af sager om seksuel chikane. 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, men foreslår, 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.

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

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.

Omgangstone/kultur/frirum

DA er enig i, at omgangstonen ikke må være en undskyldning for seksuel chikane, men 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.

ITD anerkender, at danske arbejdsgivere har pligt til at sørge for, at alle medarbejdere i rimeligt omfang er sikret mod seksuel chikane, men er bekymrede 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. ITD frygter, at danske arbejdsgivere vil være nødsaget til at indføre stramme personalepolitikker, som ikke giver mulighed for et vist frirum og kultur på arbejdspladserne, og at arbejdsgivere vil være nødsaget til at indføre omfattende kontrolforanstaltninger fx i form af overvågning af medarbejderne.

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslaget ikke er til hinder for, at omgangsformen på en arbejdsplads fortsat kan være uformel og have meget vide rammer. Men lovforslaget understreger den gældende fortolkning af begrebet arbejdsvilkår i ligebehandlingslovens § 4. Beskæftigelsesministeriet henviser i den forbindelse også til forarbejderne til lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af ligebehandlingsloven, hvoraf det fremgår, at arbejdsvilkår fortolkes 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.

Domstolenes konkrete vurdering

DA bemærker, at det bør præciseres i lovbemærkningerne, at domstolenes vurdering af den konkrete sag skal ske på grundlag af de konkrete omstændigheder, og at

der fortsat skal være et krav om, at adfærden er uønsket og af seksuel karakter med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening kan umiddelbart støtte de nye bemærkninger i forslaget til lovændringen. Det bør dog præciseres, at der skal foretages en samlet vurdering af sagens omstændigheder, og at der skal være tale om uønsket adfærd, jf. ligestillingslovens § 1, stk. 6. Det understreger, at det fortsat er plads til et rum for interaktion på arbejdspladsen.

GLS-A bemærker for så vidt angår arbejdspladsens omgangstone, at vurderingen af, om en arbejdsgiver har tilsidesat en forpligtelse, må ses i den kontekst, som handlingen har udspillet sig i, hvorfor vurdering af, om der har fundet seksuel chikane sted, også fremover bør og skal være en konkret og subjektiv vurdering.

ITD opfordrer til, at det præciseres i lovbemærkningerne, at domstolene fortsat skal vurdere den konkrete sag og de konkrete omstændigheder.

KL har forståelse for regeringens ønske om at understrege, at frisprog på arbejdspladsen ikke kan legitimere seksuel chikane, men mener, at de danske domstole fuldt ud er 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.

Lederne bemærker, at det er afgørende, at det bliver præciseret i lovforslaget, at det væsentligste i sager om sexchikane bliver den mulige overtrædelse af ligestillingsloven, og ikke om der har været en afslappet, fri eller seksuelt hentydende generel omgangstone på den pågældende arbejdsplads. Der skal foreligge forhold, som tyder på, at ligestillingsloven er overtrådt f.eks. ved personligt oplevet uønsket adfærd af seksuel karakter, og at der altid er tale om en samlet vurdering

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det ikke er hensigten med lovforslaget at ændre på det almindelige princip om, at domstolsafgørelser træffes efter en konkret vurdering af sagens omstændigheder. Dette er præciseret i de specielle bemærkninger. Lovforslaget ændrer heller ikke på definitionen af seksuel chikane, hvorefter der skal være tale om en uønsket adfærd. Lovforslaget er derimod udtryk for et politisk ønske om at sende et tydeligt signal om, at man ikke som medarbejder skal "tåle mere", hvis man er på en arbejdsplads, hvor omgangsformen eller tonen er hård, seksuelt ladet, fri eller uformel.

3.2. Hævelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane (lovforslagets § 1, nr. 2)

DA finder det relevant at se på, om de godtgørelser, der udmåles i de forskellige typer af sager om krænkelser for seksuel chikane, er tidssvarende, og finder den foreslåede forhøjelse med ca. 1/3 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.

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

Ligebehandlingsnævnet bemærker med henvisning til senere afgørelser, at lovforslagets henvisning til afgørelse nr. 2008-2750, hvori der blev givet en godtgørelse på 10.000 kr., ikke længere er retvisende for nævnets praksis. Nævnet bemærker også, 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.

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det ikke er hensigten med lovforslaget at ændre på det almindelige princip om, at domstolsafgørelser træffes efter en konkret vurdering af sagens omstændigheder. Beskæftigelsesministeriet har desuden slettet henvisning til den pågældende afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet.

Det nuværende godtgørelsesniveau er passende

GLS-A finder, at det nuværende godtgørelsesniveau er tilstrækkeligt, og efterlyser en saglig begrundelse for, at godtgørelse i sager om seksuel chikane skal ligge på et højere niveau end andre sager om ligebehandling.

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

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig høringssvarene, som ikke giver anledning til ændringer i lovforslaget. Det bemærkes i den forbindelse, at lovforslaget udmønter regeringens initiativ i Perspektiv- og Handlingsplanen for Ligestilling og er udtryk for et politisk ønske om at sikre at tidssvarende godtgørelse i sager om seksuel chikane, idet det gennemsnitlige niveau for godtgørelser i disse sager ikke er ændret i de seneste 25-30 år.

Den foreslåede forhøjelse af godtgørelsesniveauet med 1/3 er ikke tilstrækkelig

LO mener, at forhøjelsen af godtgørelsen er et skridt i den rigtige retning, og er positive over for forslaget, men mener ikke, at forhøjelsen til ca. 33.000 kr. er tilstrækkeligt, og 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 kr. ikke har en mærkbar præventiv effekt over for arbejdsgiver til at forebygge seksuel chikane. Godtgørelsesniveauer i sager om seksuel chikane skal afspejle det økonomiske tab, som de, der udsættes for seksuel chikane på arbejdspladsen, oplever, og beløbet bør 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 i forbindelse med

graviditet og barsel. I disse sager udmåles godtgørelsen typisk i forhold til månedsløn og er generelt højere.

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

IDA finder, med henvisning til et godtgørelsesniveau på 9 måneders løn i forbindelse med afskedigelse på grund af graviditet og barsel, at forskellen i niveauerne på godtgørelserne i højere grad bør udlignes, og at en godtgørelse på ca. 33.000 kr. stadig er for lav.

Lederne er glade for, at godtgørelsen i sager om sexchikane nu gøres mere tidssvarende. Lederne havde dog håbet på, at det forslåede 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.

Dansk Sygeplejeråd er enig i, at det er nødvendigt at hæve godtgørelsesniveauet, men henstiller til, at niveauet hæves til mere end 2018-niveau, da der er behov for et endnu højere ambitionsniveau, som sender et tydeligere signal om, at seksuel chikane er uacceptabel.

Krifa mener ikke, at forhøjelsen af niveauet tilmed 1/3 er ambitiøst nok, og mener, at godtgørelserne som minimum bør fordobles til ca. 50.000 kr., ligesom domstolene skal forpligtes til løbende at følge prisudviklingen.

Akademikerne er meget positive overfor, at der fremsættes forslag om forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane, og at det i forslaget er indskrevet en løbende regulering af godtgørelsesniveauet. Men at hæve godtgørelsesniveauet med ca. 1/3 i forhold til det nuværende gennemsnitlige niveau er efter Akademikernes opfattelse langt fra tilstrækkeligt og vil næppe have en tilstrækkeligt afskrækkende effekt. Herudover er det tvivlsomt, om dansk lovgivning efterlever EU's krav om at sikre en effektiv godtgørelse for krænkelse af kvinders ligeret, når det gælder seksuel chikane. 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.

Kvinderådet er positive overfor forhøjelsen af godtgørelsesniveauet i forbindelse med sager om seksuel chikane. Kvinderådet 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. Der er ingen tvivl om, at seksuel chikane kan have økonomiske konsekvenser for den krænkede, og at der er 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 mv. Det bør afspejles i godtgørelsen.

Dansk Kvindesamfund er enig 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. 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.

KVINFO henviser til, at ligebehandlingsdirektivet indeholder en forpligtelse til at sikre, at godtgørelsesniveauet (i) reelt har en præventiv virkning og (ii) står i rimeligt forhold til de tab, den forurettede har lidt. KVINFO anbefaler på den baggrund, at man fastsætter godtgørelsesniveauet for seksuel chikane 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. KVINFO anbefaler desuden, 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

Institut for Menneskerettigheder 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, 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.

Kommentar:

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningerne om, at godtgørelsesniveauet bør forhøjes yderligere. Beskæftigelsesministeriet henviser i den forbindelse til, at regeringen pr. 1. april 2018 med retfærdighedspakken forhøjede godtgørelsesniveauet i alle sager om seksuelle krænkelse efter straffeloven med ca. en tredjedel. Den foreslåede forhøjelse af godtgørelser i sager om seksuel chikane efter ligebehandlingsloven ligger i forlængelse af denne forhøjelse.

Beskæftigelsesministeriet henviser i den forbindelse til, at forhøjelsen af det gennemsnitlige godtgørelsesniveau efter § 14 er udtryk for et politisk ønske om at sende et klart og tydeligt politisk signal til domstolene om, at seksuel chikane er en særlig indgribende form for chikane, som skal sanktioneres med en højere godtgørelse.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslaget ikke ændrer ved det grundlæggende princip om, at det fortsat er overladt til domstolene at udmåle konkrete godtgørelser ud fra sagens samlede omstændigheder.

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningen om ligebehandlingslovens § 15. Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at lovforslaget ikke ændrer ligebehandlingsloven § 15 om, at lønmodtagere, der afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal tilkendes en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Beskæftigelsesministeriet henviser i den forbindelse til lov nr. 1385 af 21. december 2016, som gennemførte det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv, hvor blandt andet blev de fastsatte maksimumsgrænser for godtgørelsen i lovens § 15, stk. 2, og § 16, stk. 3, blev ophævet. Det bemærkes i den forbindelse, at ligebehandlingslovens § 14 ikke indeholdt en tilsvarende maksimumgrænse over godtgørelsen, og blev derfor ikke ændret som følge af direktivet. Af forarbejderne fremgår det, at ligebehandlingslovens godtgørelsesbestemmelser hele tiden har haft til formål at sikre den krænkede en effektiv kompensation, og at det er udgangspunktet, at reglerne om godtgørelse fortsat skal virke fleksibelt og effektivt, så domstolene har mulighed for at fastsætte godtgørelser under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Det var ikke hensigten med forslaget at ændre på domstolenes og Ligestillingsnævnets udmålingspraksis, men alene at sikre, at loven ikke er til hinder for, at domstolene eller Ligestillingsnævnet i de enkeltstående tilfælde, hvor der kunne være behov herfor, kan udmåle en godtgørelse uden at være begrænset af lovfastsatte maksimumsgrænser. Hermed sikres, at det EU-retlige effektivitetsprincip er gennemført korrekt i dansk ret.

Endelig henviser Beskæftigelsesministeriet til, at der både i EU-retten og i ligebehandlingsloven ydes en særlig beskyttelse mod afskedigelse pga. graviditet og barsel, hvilket også er afspejlet i godtgørelsesniveauet.