

1. Præcisering af principper for udmåling af godtgørelse

4. marts 2022

Formål

Der er behov for at styrke indsatsen mod seksuel chikane for at gøre op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser.

Sager om seksuel chikane på arbejdspladsen varierer efter sagens karakter, hændelsesforløb og arbejdsgiverens forebyggelsestiltag. Der er behov for at give retning til domstolene i forhold til, hvilke kriterier, der kan indgå ved udmåling af godtgørelser efter ligebehandlingsloven. Samtidig er der behov for, at der ved grove sager om seksuel chikane, kan tildeles en højere godtgørelse end i dag.

Forslaget har til formål at sikre, at de arbejdsgivere, der ikke tager seksuel chikane alvorligt og håndterer sagerne ordentligt, sanktioneres hårdere.

Løsning

Gældende ret:

§ 4. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Stk. 2. Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod sexchikane.

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

Stk. 2. Har der været tale om en krænkelse i form af sexchikane, kan dette tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen.

I ligebehandlingslovens § 14, stk. 2, tilføjes følgende:

§ 14, stk. 2. Har der været tale om en krænkelse i form af sexchikane, kan dette tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen, jf. § 4, stk. 2.

Lovbemærkninger til § 14, stk. 2:

Følgende overordnede betragtninger kan indgå i lovbemærkningerne:

Henvisningen til § 4, stk. 2 skal beskrive, hvilke kriterier domstolene kan inddrage ved udmåling af godtgørelser i sager om seksuel chikane.

Ved udmålinger af godtgørelser i sager om seksuel chikane bør krænkelsernes grovhed og omstændighederne i øvrigt tillægges vægt. Forslaget skal pege på, at der bør være et større spænd ved udmålingen af godtgørelsen.

”Krænkelsernes grovhed” er en skærpende omstændighed.

”Sagens omstændigheder i øvrigt” kan også indgå som en skærpende omstændighed ved udmålingen af godtgørelsen.

”Sagens omstændigheder i øvrigt” kan fx være handlingens beskaffenhed og varighed af chikane. Tilsvarende kan alder indgå som en skærpende omstændighed, og relationen mellem den krænkede og krænkeren, fx om der foreligger et over/underordningsforhold, om den krænkede tilhører en udsat gruppe (fx elever, lærlinge, mv.) eller har en løsere tilknytning til arbejdspladsen (fx nogle vikarer og free-lancere).

Desuden kan det tillægges vægt, om der eksisterer et magtforhold. Herved forstås både den situation, hvor der eksisterer et over- underordningsforhold, og hvor der er en uformel magtbalance på arbejdspladsen.

Arbejdsgiverens forebyggende indsats og håndtering af sagen, herunder om arbejdsgiveren har formuleret en personalepolitik om seksuel chikane kan også indgå som et kriterium ved fastsættelsen af godtgørelsen.

Forslaget skal tydeliggøre, hvilke kriterier der kan indgå ved udmåling af godtgørelse efter bestemmelsen. Kriterierne er ikke udtømmende.

Særligt ved grove sager, skal der kunne tildeles højere godtgørelse, end det er tilfældet i dag. Derfor hæves godtgørelsesniveauet i grove sager om seksuel chikane på arbejdspladsen i forhold til i dag med 33 pct., således at der kommer et større spænd i udmålingen af godtgørelsen end det er tilfældet i dag. Forslaget er udtryk for et politisk ønske om at signalere, at seksuel chikane er uacceptabelt, og at der skal gøres op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser. Samtidig skal forslaget sikre, at de arbejdsgivere, der ikke tager seksuel chikane alvorligt og håndterer sagerne ordentligt, sanktioneres hårdere.

Godtgørelse skal som hidtil fastsættes af domstolene ud fra et samlet skøn over den konkrete sags omstændigheder, og niveauerne skal som hidtil udvikle sig gennem domstolenes praksis.

Ved vurderingen af om ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane er overtrådt, kan der ikke lægges vægt på, at der har været tale om mindre krænkelser. Seksuel chikane er uacceptabelt uanset grovhed, og mindre krænkelser kan også udløse en godtgørelse efter bestemmelsen. Der eksisterer således ikke nogen bagatelgrænse.

Baggrund

Efter ligebehandlingslovens § 14, stk. 1, kan personer, der har været udsat for seksuel chikane tilkendes en godtgørelse. Det fremgår af lovens § 14, stk. 2, at hvis

der har været tale om en krænkelse i form af seksuel chikane, kan det tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen.

Ved seneste ændring af ligebehandlingsloven i 2019 blev godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane hævet med i gennemsnit en tredjedel, så det gennemsnitlige beløb steg til godt 33.000 kr. fra ca. 25.000 kr. Der er et politisk ønske om at hæve godtgørelsesniveauet yderligere for at få gjort op med sager om seksuel chikane.

2. Mulighed for godtgørelse fra krænkeren i ligebehandlingsloven

Formål

Der er behov for at styrke indsatsen mod seksuel chikane for at gøre op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser.

Efter ligebehandlingsloven har arbejdsgiveren en pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Der skal sikres et øget fokus på, at den krænkede ud over godtgørelse fra arbejdsgiver tillige kan søge godtgørelse i medfør af ligebehandlingsloven fra den medarbejder, der har udøvet krænkelsen. I dag kan et krav rejses efter erstatningsansvarslovens § 26, stk. 1. Med forslaget forenkles og tydeliggøres reguleringen af godtgørelsesmulighederne ved at de samles i ligebehandlingsloven. Der er ikke tiltænkt en materiel ændring i retstilstanden.

Løsning

I ligebehandlingsloven indsættes en ny bestemmelse:

§ 14, stk. 4. Personer, der har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med udførelse af deres arbejde, kan tilkendes en godtgørelse for tort fra den medarbejder, der har begået krænkelsen.

Lovbemærkninger til § 14, stk. 4.

Følgende overordnede betragtninger kan indgå i lovbetragtningerne:

Det vurderes ikke, at der er tilstrækkelig fokus på, at medarbejdere også har et ansvar for seksuel chikane, hvorfor det tilføjes i ligebehandlingsloven. Dermed tydeliggøres det, at både arbejdsgiver og medarbejdere har et ansvar.

Det påhviler den, der mener sig udsat for seksuel chikane fra en anden medarbejder i virksomheden at godtgøre, at vedkommende har været udsat for den pågældende adfærd, og at erstatningsbetingelserne i øvrigt er opfyldt. Der gælder således en almindelig ligefrem bevisbyrde i denne type af sager.

Med forslaget gives der mulighed for, at den krænkede ud over godtgørelse fra arbejdsgiver, tillige kan søge tortgodtgørelse i medfør af ligebehandlingsloven fra den medarbejder, der har udøvet krænkelsen. Der kan således rettes krav mod både arbejdsgiver og medarbejder efter forskellige bestemmelser i ligebehandlingsloven ud fra to forskellige ansvarsgrundlag.

Hvorvidt en godtgørelse skal tilkendes eller ej, afgøres ved de almindelige domstole eller Ligebehandlingsnævnet og vil bl.a. afhænge af grovheden af overtrædelser og de nærmere omstændigheder omkring krænkelsen, fx om der har været tale om et længere forløb eller en enkeltstående hændelse. Der ændres ikke på de almindelige betingelser for at opnå tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven, herunder at krænkelsen skal være egnet til at påvirke skadelidtes selv- og æresfølelse. For at der kan udløses en godtgørelse kræves det fortsat, at krænkelsen har en vis grovhed. Den endelige afgørelse heraf beror på en konkret vurdering af omstændighederne i det enkelte tilfælde.

Fra retspraksis kan nævnes en række eksempler, hvor retten har vurderet, at krænkelsen havde en sådan grovhed, at den berettigede til en tortgodtgørelse.

U 1993.331 S Sagen angik, om en arbejdsgiver var ansvarlig for seksuel chikane over for en stewardesse, der var udøvet af en hovmester. Retten fandt, at det på baggrund af stewardessens forklaring, der blev støttet af vidneforklaringer, måtte lægges til grund, at hovmesteren havde udøvet seksuel chikane over for stewardessen både verbalt og fysisk ved bl.a. gentagne gange at have berørt hendes bryster og lår og at have presset sig ind imod hende, hvilket var i strid med ligebehandlingslovens § 4. Hovmesterens arbejdsgiver, et rederi, hæftede for godtgørelsen, idet skibsføreren, som var rederiets repræsentant på skibet, var bekendt med forholdet og havde en omfattende pligt til at beskytte sit personale, som han ikke havde overholdt. Hovmesteren hæftede efter erstatningsansvarslovens § 26.

U 2004.916 V Sagen angik krænkelser af en kvindelig salgsassistent i form af berøring af bl.a. hendes bryster, ligesom hun i tre tilfælde var blevet taget om livet, da hun stod ved et arkivskab. Endvidere blev det forklaret, at salgschefen i et tilfælde bevidst havde siddet så tæt på salgsassistenten, at hun ramte ham i skridtet, ligesom han i den forbindelse kørte sine fingerspidser op og ned ad hendes hånd og arm. Det blev ikke tillagt afgørende betydning, at salgsassistenten først på tydelig måde underrettede ledelsen, efter hun var blevet opsagt. Tortgodtgørelsen blev under hensyn til krænkelseernes karakter og omfang udmålt til 10.000 kr.

U 2009.1309 V En blomsterdekoratør blev tilkendt 5.000 kr. i tortgodtgørelse efter krænkelser af en medhjælper i forretningen. Krænkelserne bestod bl.a. i, at medhjælperen tog fat i blomsterdekoratøren, da hun rejste sig op, ligesom medhjælperen trak blomsterdekoratøren tæt ind til sig og forsøgte at kysse hende, samtidig med at han tog hende på bagdelen og rørte hendes bryst, da blomsterdekoratøren forsøgte at komme fri.

Forslaget indebærer, at krav, der hidtil er rettet mod medarbejderen i medfør af erstatningsansvarsloven i sager om seksuel chikane på arbejdsmarkedet, fremadrettet skal rettes mod medarbejderen i medfør af ligebehandlingsloven. Dermed forenkles reguleringen af godtgørelsesmulighederne ved at de samles i ligebehandlingsloven.

Med forslaget er der ikke tilsigtet en ændring i forhold til det nugældende godtgørelsesniveau samt bevisbyrdekravene i sager om seksuel chikane efter erstatningsansvarsloven. På samme måde påvirker ændringen heller ikke sager, der rejses mod arbejdsgiver. Ligeledes tilsigter forslaget ingen ændring af de nugældende regler i

erstatningsansvarsloven, herunder § 23 om arbejdstagers erstatningsansvar og erstatningsansvarslovens § 25 om flere erstatningsansvarlige.

Baggrund

Det følger af erstatningsansvarslovens § 26, stk. 1, at den, der er ansvarlig for en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person, skal betale den forurettede godtgørelse for tort.

Den, der udøver seksuel chikane, vil efter omstændighederne kunne pådrage sig et ansvar og skulle betale tortgodtgørelse herfor i medfør af bestemmelsen. Det kan fx være en leder eller en kollega, der udøver seksuel chikane.

For at der kan udløses godtgørelse efter erstatningsansvarsloven kræver det bl.a., at krænkelsen har en vis grovhed, og at krænkelsen har været egnet til at påvirke skadelidtes selv- og æresfølelse.

I sådanne tilfælde kan den person, der er udsat for seksuel chikane, kræve godtgørelse for tort fra den person, der har udøvet chikanen.

Bevisbyrden i erstatningsansvarsloven følger dansk rets almindelige udgangspunkt, hvorefter det påhviler den, der påstår at have et krav mod en anden person, at godtgøre, at kravet består. Det indebærer, at det påhviler den, der mener sig udsat for seksuel chikane fra en anden person at godtgøre, at vedkommende har været udsat for den pågældende adfærd, og at erstatningsbetingelserne i øvrigt er opfyldt.

3. Tydeliggørelse af arbejdsgivers ansvar efter ligebehandlingsloven

Indledning

Der er behov for at styrke indsatsen mod seksuel chikane for at gøre op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser.

Efter ligebehandlingsloven har arbejdsgiveren en forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Denne pligt kan imidlertid ikke læses direkte i loven. Derfor er det relevant at tydeliggøre arbejdsgiverens pligter i henhold til lovgivningen.

En tydeliggørelse af arbejdsgiverens pligter efter ligebehandlingsloven skal sætte fokus på, at seksuel chikane er et ligestillingsproblem. Forslaget tilsigter ingen ændringer i arbejdsgivers ansvar i anden lovgivning, herunder arbejdsmiljøloven.

Gældende ret

Gældende bestemmelse om ligebehandling (indfortolket pligt til at stille chikanefrit miljø til rådighed)

§ 4

Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Stk. 2. Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod sexchikane.

Fra lovbemærkningerne til lovforslaget om hævelse af godtgørelsesniveauet fra 2018:

"Aftorarbejderne til lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af ligebehandlingsloven (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse m.v.) fremgår det, at "det indfortolkes i lovens §§ 2-4, at den beskytter mod sexchikane, idet en arbejdsgiver bl.a. ikke må forskelsbehandle en lønmodtager for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane." (Folketingstidende 2005-2006, tillæg A, L 17 som fremsat, spalte 304)."

Gældende godtgørelsesbestemmelser

§ 14

Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Har der været tale om en krænkelse i form af sexchikane, kan dette tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen.

§ 15

En lønmodtager, herunder lønmodtagerrepræsentant, 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.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Bud på lovbestemmelse

Kodificering i forhold til en pligt til at stille chikanefrit miljø til rådighed (§ 4, stk. 2)

§ 4, stk. 2. Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod seksuel chikane, herunder er arbejdsgiveren forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet, og håndtere tilfælde af seksuel chikane.

Lovbemærkninger til § 4, stk. 2:

Af forarbejderne til lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af ligebehandlingsloven (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse m.v.) fremgår det, at "det indfortolkes i lovens §§ 2-4, at den beskytter mod sexchikane, idet en arbejdsgiver bl.a. ikke må forskelsbehandle en lønmodtager for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane." (Folketingstidende 2005-2006, tillæg A, L 17 som fremsat, spalte 304).

Med forslaget tydeliggøres denne pligt direkte i lovteksten modsat tidligere, hvor pligten skulle læses ud af bemærkningerne til bestemmelsen, jf. ovenfor. Med tydeliggørelsen af lovbestemmelsen bliver det samtidig relevant for arbejdsgiveren at forholde sig til, i hvilke situationer en arbejdsgiver har pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og herunder hvordan arbejdsgiveren griber sit forebyggelsesarbejde i henhold til arbejdsmiljøloven an.

Mange arbejdsgivere har allerede i dag iværksat personalepolitikker og øvrige tiltag for at sikre en kultur, der er fri for chikane i forbindelse med udførelsen af opgaver for arbejdsgiveren. Forslaget kodificerer den retspraksis, der er på området og gør arbejdsgiverens forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed tydeligere.

En arbejdsgiver er efter retspraksis ansvarlig for egne og lederes handlinger, hvor der også er fastslået såkaldt "identifikation" mellem arbejdsgiver og lederen. Dette gælder både i de situationer, hvor lederen er den direkte krænker (medmindre der er tale om helt abnorme handlinger), og i de situationer, hvor lederen burde have grebet ind over for chikane mellem medarbejdere, som lederen er bevidst om (U.1993.331S og ØL B-2788-16).

Hvis lederen er den direkte krænker, lægges der vægt på, om lederens handling var påregnelig for arbejdsgiveren. Vestre Landsretsdom fra 2015 (VL B -2116-13) fastslår, at de handlinger, som en uddannelsesleder udsatte en elev for, ikke var så abnorme, at arbejdsgiveren ikke kunne påregne dem. Landsretten tiltrådte, at uddannelseslederen ved sine handlinger havde pådraget virksomhedens ansvar som arbejdsgiver (identifikation), og arbejdsgiveren blev idømt ansvar efter ligebehandlingsloven.

En arbejdsgiver antages endvidere at kunne være ansvarlig for medarbejderes seksuelle chikane af en kollega, Desuden kan arbejdsgiveren være forpligtet til at tage ansættelsesretlige skridt over for krænkeren. Forpligtelsen til at reagere gælder også, hvis der er tale om en enkeltstående handling.

I forhold til handlepligten beror omfanget af denne på en konkret vurdering, som blandt andet er fastlagt i retspraksis. Fx har Østre Landsret i en dom i 2017 (B-2788-16) fastslået, at en virksomhed havde iværksat tilstrækkelige tiltag i form af mødeafholdelse, høring af relevante parter, tildeling af advarsel, ændring af referenceforhold, omrokering, forsøg på omplacering og psykologbistand. Virksomheden blev ikke idømt ansvar efter ligebehandlingsloven.

I forhold til arbejdsgivers forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed henvises der til Østre Landsrets dom af 19. november 2021 sagsnr. BS-27359/2020-OLR. Landsretten stadfæstede byrettens dom og fandt, at arbejdsgiveren ikke havde overholdt sin pligt efter ligebehandlingslovens § 4 til som arbejdsgiver i rimeligt omfang at sikre B mod den chikane, som A udsatte hende for. Landsretten henviste til byrettens begrundelse for resultatet. Byretten, Retten i Nykøbing Falster (dom af 1. juli 2020 (BS-35803/2019-NYK)), udtalte i deres begrundelse bl.a. *"det må videre lægges til grund, at sagsøgte, hverken før eller efter ledelsen var kommet til kendskab hermed, har iværksat nogen foranstaltninger til at sikre de ansatte mod seksuel chikane i form af eksempelvis en klar politik om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane"*, hvorefter byretten fandt, at arbejdsgiveren ikke havde overholdt sin pligt til, som arbejdsgiver, i rimeligt omfang at sikre arbejdstageren mod chikane.

Endelig er det i retspraksis blevet fastslået, at pligten til at sikre et chikanefrit miljø kan slå igennem i en situation, hvor en person, der ikke er ansat, udøver krænkende adfærd over for en medarbejder, når der er tale om, at adfærden finder sted i forbindelse med medarbejderens udførelse af sit arbejde.

Østre Landsret udtalte bl.a. følgende i U 2019.3302 Ø, at *"det forhold, at den person, der udøver krænkende adfærd over for en medarbejder, ikke selv er ansat, ikke*

i sig selv fritager arbejdsgiveren for dennes forpligtelser i medfør af ligebehandlingslovens § 4, når adfærden finder sted i forbindelse med medarbejderens udførelse af sit arbejde". Sagen handlede om en borger, der krænkede en ansat (handicaphjælper). I den konkrete sag fandt Landsretten det godtgjort, at arbejdsgiveren havde opfyldt sin forpligtelse i medfør af ligebehandlingslovens § 4 ved iværksættelse af tilstrækkelige tiltag for at hindre den seksuelle chikane.

Arbejdsgiverens pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og til at sikre de ansatte mod seksuel chikane er med dommen i det konkrete tilfælde blevet udvidet til en situation, hvor krænkelsen blev udøvet af en person, der ikke var ansat af arbejdsgiveren, men hvor der var en særlig arbejdsmæssig og situationsbestemt tilknytning mellem krænker og den ansatte. I den situation havde arbejdsgiveren desuden samtidig en reel mulighed for at håndtere den seksuelle chikane og træffe foranstaltninger for at bringe den seksuelle chikane til ophør.

Den konkrete situation i dommen er kendetegnet ved, at der er tale om en offentlig serviceopgave, som den pågældende arbejdsgiver ikke kan nægte at udføre, og hvor arbejdsgiveren ikke har arbejdsgiveransvar/ansættelseskompetence, og dermed heller ikke kan sanktionere borgeren/patienten på samme måde, som i tilfælde hvor en kollega/leder krænker en ansat.

En sådan forståelse af pligten efter ligebehandlingsloven, hvor en ikke-ansat person udøver seksuel chikane overfor en af arbejdsgiverens medarbejdere, må således forudsætte, at

- der er tale om, at en medarbejder udsættes for seksuel chikane i forbindelse med udførelsen af sine opgaver for arbejdsgiveren, og at
- arbejdsgiveren i den konkrete situation har reel mulighed for at træffe foranstaltninger, der kan bringe den seksuelle chikane til ophør eller undgå at chikanen sker.

Forpligtelsen kan fx være relevant i situationer, hvor en medarbejder har en vedvarende kontakt med fx en borger eller en bestemt kunde, men det vil altid bero på en konkret vurdering i hver enkelt sag, om der er en pligt efter ligebehandlingslovens § 4 til at stille et chikanefrit miljø til rådighed.

Pligten til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og til at sikre de ansatte mod seksuel chikane, hvor krænkelsen blev udøvet af en person, der ikke var ansat af arbejdsgiveren, skal således vurderes ud fra, om en sådan pligt står i rimeligt forhold til de handlemuligheder arbejdsgiveren har til at krænkelse undgås og i forhold til at kunne stoppe krænkelsen.

Seksuel chikane er også reguleret i arbejdsmiljøloven. Ifølge reglerne i arbejdsmiljølovgivningen har arbejdsgiveren en forpligtelse til at sikre, at den ansatte udfører arbejde i et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det betyder, at arbejdsgiveren efter arbejdsmiljøloven har en generel forebyggelsespligt og er forpligtet til at sørge for, at medarbejderen hverken fysisk eller mentalt bliver syg af at udføre arbejdet.

Samtidig er det vigtigt at være opmærksom på, at tiltag, som iværksættes med henblik på at undgå seksuel chikane, også vil kunne være ulige behandling på grund af køn mht. arbejdsvilkår. Det vil fx være tilfældet, hvis kvindelige ansatte henvises til at udføre ikke kunderelateret arbejde. I disse situationer bør rækkevidden af en arbejdsgivers pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed efter reglerne i ligebehandlingsloven afgrænses til at sørge for, at medarbejderne har de tilstrækkelige redskaber til at kunne håndtere en situation, der måtte opstå i forbindelse med udførelsen af arbejdet. Efter arbejdsmiljøloven vil der samtidig gælde en forpligtelse til at forebygge, at der sker krænkelser i arbejdet i form af seksuel chikane.

Såfremt arbejdsgiver ikke overholder sine forpligtelser i § 4, stk. 2 kan der rejses og ske udbetaling af en godtgørelse efter § 14. Efter § 14, stk. 2 kan det tillægges vægt, om der er tale om en krænkelse i form af seksuel chikane.

Ændringen af ligebehandlingsloven tilsigter ingen ændringer i arbejdsmiljøloven.

4. Tydeliggørelse af, at en troværdig partsforklaring i sig selv kan udgøre faktiske omstændigheder i sager om seksuel chikane

Formål

Der er behov for at styrke indsatsen mod seksuel chikane for at gøre op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser.

I nogle sager om seksuel chikane er der ingen vidner eller andet bevismateriale, der underbygger, at seksuel chikane er fundet sted, og partsforklaringer kommer derfor til at spille en central rolle i domstolenes bevisbedømmelse.

Det tilføjes eksplicit i ligebehandlingsloven, at domstolene kan lægge vægt på partsforklaringer ved vurderingen af, om der er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane. Der er tale om en kodificering af den praksis, som i vidt omfang er gældende i dag.

Løsning

Gældende ret:

§ 16 a, stk. 1. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

I ligebehandlingslovens § 16 a, stk. 1 tilføjes følgende:

§ 16 a, stk. 1. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, *herunder en krænkelse i form af seksuel chikane*, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Lovbemærkninger til § 16 a, stk. 1

Følgende overordnede betragtninger kan indgå i lovbe­mærkningerne:

Faktiske omstændigheder kan udgøres af troværdige partsforklaringer, som det også er tilfældet i dag i sager om seksuel chikane.

Med forslaget gribes der ikke ind i den frie bevisbedømmelse.

Rettenns bevisbedømmelse vil altid være en konkret og individuel vurdering, der er baseret på, hvad der er kommet frem under bevisførelsen, og tilføjelsen binder således ikke retten i forhold til, hvordan beviser skal vægtes i den konkrete sag.

Baggrund

Der er delt bevisbyrde i sager om seksuel chikane. Det betyder, at hvis en lønmodtager, der anser sig for krænket, og som påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Da bevisbedømmelsen i dansk ret er fri, stiller domstolene hverken formelle eller materielle krav til beviset. Det betyder, at retten på baggrund af en objektiv vurdering skal vurdere de fremførte bevisers vægt efter den sandsynlighed, som beviset skaber i den konkrete situation. Kravene til bevisstyrken afhænger af de omstændigheder, der gør sig gældende i den konkrete sag.

Hvis der ikke er vidner eller andet bevismateriale, der underbygger, at seksuel chikane er fundet sted, og der foreligger en forklaring fra den person, der anser sig for krænket, og en modstridende forklaring fra den person, som beskyldningen rettes imod, må domstolene ud fra en almindelig fri bevisbedømmelse tage stilling til, om der er tale om omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling.

5. Tydeliggørelse af de ansattes oplysningspligt efter arbejdsmiljølovens §28, stk. 2

Formål

Der er behov for at styrke indsatsen mod seksuel chikane i arbejdet for at gøre op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser.

Efter arbejdsmiljølovens § 28, stk. 2, skal de ansatte give meddelelse til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren, hvis de bliver opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ansatte ikke selv kan rette.

Det blev i 2013 præciseret, at bestemmelserne i arbejdsmiljøloven omfattede det psykiske arbejdsmiljø, uden at dette blev tydeliggjort i § 28. Der er behov for at tydeliggøre § 28, stk. 2, således at det kommer til at fremgå, at bestemmelserne også dækker det psykiske arbejdsmiljø.

Det tydeliggør desuden, at de ansatte har pligt til at videregive oplysninger om seksuel chikane i arbejdet, hvis de bliver opmærksomme herpå og ikke selv kan løse problemet.

Løsning

Løsningen er en tydeliggørelse af gældende ret. Der er ikke tiltænkt en materiel ændring i retstilstanden.

Gældende ret:

§ 28, stk. 2. Bliver de ansatte opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

Arbejdsmiljølovens § 28, stk. 2 præciseres til:

”**§ 28, stk. 2.** Bliver de ansatte opmærksomme på problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan løse, skal de meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

Der tages forbehold for lovtekniske og øvrige bemærkninger til bestemmelsen.

Følgende overordnede betragtninger kan indgå i lovbemærkningerne:

Det vil i lovbemærkningerne blive beskrevet, hvorfor der er behov for en modernisering af § 28, stk. 2, herunder at det er vigtigt, at man af selve bestemmelsen kan se, at den også omfatter forhold i det psykiske arbejdsmiljø, fx seksuel chikane i arbejdet.

Præciseringen i arbejdsmiljøloven vil indebære en modernisering og tydeliggørelse af bestemmelsen om de ansatte skal give meddelelse efter § 28, stk. 2, men vil ikke ændre på, at arbejdsgiveren har ansvaret for, at arbejdsmiljøet er i orden, ligesom de ansattes strafansvar og Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området ikke vil blive ændret. Således er der ikke med præciseringen tiltænkt en materiel ændring i retstilstanden.

Indholdsmæssige konsekvenser af løsningen

Præciseringen i arbejdsmiljøloven vil indebære en modernisering og tydeliggørelse af bestemmelsen om de ansattes pligter, men der er ikke tiltænkt en ændring af, at arbejdsgiveren har ansvaret for, at arbejdsmiljøet er i orden, ligesom de ansattes strafansvar, efter § 28, stk. 2, ikke vil blive ændret.

Arbejdstilsynet kan indstille til politiet, at der rejses tiltale mod de ansatte, når de groft overtræder klare og velkendte bestemmelser i arbejdsmiljøloven, og når en række nærmere betingelser er opfyldt.

Der kan ikke siges noget entydigt om, hvornår Arbejdstilsynet vil reagere over for de ansatte ved overtrædelse af bestemmelsen i § 28, stk. 2, da det vil afhænge af Arbejdstilsynets praksis, og da situationerne kan være meget forskellige.

Bliver den ansatte opmærksom på, at seksuel chikane i arbejdet finder sted, og at det kan udgøre en risiko for sikkerhed og sundhed, og kan den ansatte ikke selv løse problemet, skal den ansatte meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

Det er ikke afgørende for, at den ansatte kan løse problemet, jf. § 28, stk. 2, om den ansatte fx siger fra overfor chikanen.

Baggrund

Forslaget til lovændringen indebærer en modernisering af § 28, stk. 2, så det tydeligt kommer til at fremgå, at den ansattes pligter også gælder forhold i det psykiske arbejdsmiljø.

6. Fælles anbefaling om fokus på seksuel chikane på den enkelte virksomhed

4. marts 2022

Seksuel chikane skal drøftes på virksomhedsniveau

Arbejdsmarkedets parter er enige om, at der skal gøres op med seksuel chikane, der krænker kvinder og mænds værdighed på arbejdspladserne. Derfor skal der sættes fokus på arbejdet med en sund arbejdspladskultur på virksomhederne med udgangspunkt i den enkelte virksomheds forhold, størrelse og aftalemæssige forpligtelser.

Arbejdsmarkedets parter er enige om, at der er tale om et ledelsesansvar og om, at medarbejderrepræsentanter også har et ansvar for at informere ledelsen, hvis der opleves tegn på, at en usund kultur er under udvikling.

Arbejdsmarkedets parter anbefaler på den baggrund, at:

- den enkelte virksomhed i samarbejde med de ansatte formulerer rammerne for en sund kultur fri for seksuel chikane og sexisme,
- virksomhederne udformer konkrete anvisninger for, hvordan man på den enkelte virksomhed håndterer og forebygger seksuel chikane
- virksomheder, der har etableret et samarbejdsudvalg, i regi af samarbejdsudvalget drøfter hvordan man på den pågældende virksomhed bedst sikrer et arbejdsklima uden uønsket adfærd af seksuel karakter og uden seksuel chikane. Drøftelsen kan munde ud i formuleringen af en egentlig politik for dette tema.

Hvis en virksomhed ønsker, at forebyggelse og håndtering af seksuel chikane skal indgå i en eventuel personalepolitik, anbefaler arbejdsmarkedets parter, at følgende temaer indgår i en sådan politik:

- beskrivelse af formålet med politikken og definition af seksuel chikane.
- beskrivelse af hvordan man opfatter ordentligt og respektfuldt samvær på arbejdspladsen.
- beskrivelse af roller og ansvar for ledelse, samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøorganisation.

- Italesættelse af, at det er i orden at sige fra – både for den person, der krænkes og for evt. vidner.
- Tydelig angivelse af hvor man går hen, hvis man føler sig krænket eller oplever at andre bliver krænket.
- Beskrivelse af hvilke ansættelsesretlige sanktioner, det kan få, hvis man handler i strid med politikken på virksomheden.
- Tilrettelæggelse af en proces på virksomheden, hvor ledelse og medarbejdere løbende, f.eks. én gang om året, drøfter temaet og vurderer om der er behov for en justering af reglerne.

Har en virksomhed ikke oprettet samarbejdsudvalg anbefaler arbejdsmarkedets parter, at ledelse og medarbejdere i fællesskab overvejer, om der er behov for fælles anbefalinger eller politik på den enkelte virksomhed.

7. Adfærdskodeks for fortrolighedsklausuler

4. marts 2022

Nogle sager om seksuel chikane er karakteriseret ved, at der er divergerende opfattelser af, hvad der er sket, og af de nærmere omstændigheder i sagen. Derfor kan også være svært at dokumentere, hvad der er sket, hvilket også får betydning for håndteringen.

Arbejdsmarkedets parter finder, at man bør være opmærksom og varsom med at anvende fortrolighedsklausuler, men at fortrolighedsklausuler kan være med til at løse sådanne sager i forbindelse med en forligsmæssig løsning mellem den krænkede, krænkeren og virksomheden. Samtidig bør en fortrolighedsklausul tage højde for de involverede parterets retssikkerhed.

Arbejdsmarkedets parter anbefaler, at parter, der som en del af et samlet forlig i en sag om seksuel chikane, ønsker at indgå en fortrolighedsklausul, overvejer nedenstående:

- **Vær opmærksom og varsom med anvendelsen**
Brug kun fortrolighedsklausuler hvor det er nødvendigt. Det kan f.eks. være sager, hvor der er modstridende opfattelser af hændelsesforløbet
- **Fortrolighedsklausulen skal være proportional**
Lad ikke klausulen være mere omfattende end højst nødvendigt. Den kan f.eks. indskrænkes til at gælde i det offentlige rum, herunder også SOME, medier m.v. Derved hindres den krænkede part ikke i at snakke om sagen med sin familie, psykolog mv.
- **Juridisk rådgivning**
Den krænkede part bør have adgang til at få juridisk bistand og rådgivning, f.eks. fra sin faglige organisation inden klausulen indgås.
- **Som udgangspunkt ingen konventionalbod**
Konventionalbod bør alene anvendes, hvis parterne finder det nødvendigt i lyset af den konkrete sags nærmere omstændigheder. En sådan bod bør under alle omstændigheder være proportional.

Særligt i forhold til offentlige arbejdsgivere

For offentligt ansatte gælder reglerne om ytringsfrihed, som de offentlige arbejdsgivere skal respektere. Offentlige arbejdsgivere kan alene indgå fortrolighedsklausuler, hvis det ligger inden for rammerne af de forvaltningsretlige regler og principper og sker i respekt for offentligt ansattes ytringsfrihed.

8. Øget fokus på seksuel chikane i APV-arbejdet

4. marts 2022

Formål

APV'ens formål er at kortlægge virksomhedens arbejdsmiljø, udpege de områder, hvor der er behov for en indsats og lægge en plan for, hvordan arbejdsmiljøet forbedres på disse områder. Det foreslås at øge fokus på seksuel chikane i arbejdet med APV for at sikre, at seksuel chikane prioriteres i virksomhedernes strategiske arbejdsmiljøarbejde.

Formålet er ikke at ændre på fortolkningen af lovgivningens krav til APV, herunder arbejdsgivers metodefrihed i forhold til APV- arbejdet.

Løsning

Det foreslås, at der sættes fokus på seksuel chikane og andre krænkende handlinger i Arbejdstilsynets APV-tjeklister, og at BFA'erne anmodes om at øge fokus på seksuel chikane i relevant materiale om APV-processen.

Løsningen indebærer, at der i alle 57 brancherettede APV-tjeklister bliver tilføjet spørgsmål vedrørende seksuel chikane og andre krænkende handlinger i arbejdet. Samtidig vil emnet blive beskrevet i forklarende tekster, der hjælper virksomhederne med dels at konstatere og vurdere, om de har et givent arbejdsmiljøproblem og dels at håndtere problemet. I de forklarende tekster vil det bl.a. fremgå, at unge er i særlig risiko for at blive udsat for seksuel chikane og andre krænkende handlinger i arbejdet. Spørgsmålene i Arbejdstilsynets APV-tjeklister er ikke obligatoriske, men en hjælp til virksomhederne til at vurdere, om der er problemer med arbejdsmiljøet inden for det pågældende område. Spørgsmålene baseres på den seneste forskningsmæssige viden og evidens vedrørende afdækning af seksuel chikane i arbejdet.

Den anden del af løsningen handler om, at BFA'erne anmodes om at tilpasse relevant materiale såsom egne APV-tjeklister, vejledninger, faktablade og kortlægningsskemaer, samt udvikle nye materialer, der understøtter virksomhedernes kortlægning af problemer med seksuel chikane i APV-processen. Materialerne kan tilpasses i forbindelse med de løbende revisioner af materialerne. BFA'erne skal endvidere anmodes om at følge op på virksomhedernes anvendelse af materialerne for at understøtte, at materialerne har betydning for virksomhedernes kortlægning og opfølgende handlinger i forhold til seksuel chikane.

Baggrund

Følgende gælder for APV'en i dag:

- Det er et lovkrav, at alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en APV, som omfatter alle arbejdsmiljøforhold i virksomheden.
- Det er arbejdsgiverens ansvar, at virksomheden udarbejder en APV, og at medarbejderne bliver inddraget.
- Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en APV skal udarbejdes.
- APV'en skal være skriftlig og være tilgængelig for både ledelsen og medarbejderne.
- Ledelsen og medarbejderne skal samarbejde igennem hele APV-processen. Det skal klart fremgå, hvem der har ansvaret for at gennemføre virksomhedens handlingsplan i praksis.
- APV'en skal revideres, når der sker ændringer, som har betydning for arbejdsmiljøet – dog mindst hvert 3. år.

Det er i de gældende regler ikke nærmere beskrevet, hvilke arbejdsmiljøproblemer der skal kortlægges. Det er arbejdsgiverens ansvar, at kortlægningen omfatter alle arbejdsmiljøforhold i virksomheden, herunder forhold i det psykiske arbejdsmiljø.

Der er krav om, at APV'en indeholder disse fem faser:

- Identifikation og kortlægning af virksomhedens samlede arbejdsmiljø
- Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer
- Inddragelse af virksomhedens sygefravær
- Prioritering af løsninger på virksomhedens arbejdsmiljøproblemer og udarbejdelse af en handlingsplan
- Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Arbejdstilsynet har APV-tjeklister, som indgår i Arbejdstilsynets digitale APV-værktøj, og som ligger separat på Arbejdstilsynets hjemmeside. Der er lavet APV-tjeklister for 57 brancher. Inden for en række brancher, fx hotel og camping samt restauranter og barer indgår på nuværende tidspunktsspørgsmålet ”Er der nogen på arbejdspladsen, der bliver udsat for mobning?”, men der spørges ikke yderligere til seksuel chikane eller andre krænkende handlinger.

9. Erfaringsopsamling om Arbejdstilsynets initiativer om forebyggelse af seksuel chikane

4. marts 2022

Formål

Der udarbejdes en erfaringsopsamling vedrørende de initiativer om forebyggelse af seksuel chikane og andre krænkende handlinger i arbejdet, som Arbejdstilsynet har igangsat som følge af finanslovsbevillingen fra 2021 til en styrket indsats målrettet seksuel chikane og psykisk arbejdsmiljø.

Løsning

Arbejdstilsynet igangsætter en erfaringsopsamling, som kan anvendes i Arbejdstilsynets videre arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. En erfaringsopsamling om initiativerne kan bidrage med viden om, hvordan Arbejdstilsynets kommunikation og vejledning om emnet modtages af virksomhederne, fx på baggrund af udviklingen i antal besøg på temasiden om seksuel chikane på at.dk, samt gennem interviews med tilsynsførende og virksomheder, herunder ledere og medarbejderrepræsentanter.

Baggrund

Arbejdstilsynet fik i forbindelse med finansloven for 2021 bevilliget 2x10 mio. kr. til en styrket indsats målrettet seksuel chikane og psykisk arbejdsmiljø i 2021-22. Bevillingen er udmøntet i følgende initiativer:

- Oplysning om reglerne og mulighederne for at få hjælp i forbindelse med alle grundtilsyn og i forbindelse med dialogmøderne i bygge- og anlægsbrancherne
- Kommunikationskampagne
- Vejledningsindsats i udvalgte brancher i forbindelse med grundtilsyn/HOT (helsesorienteret tilsyn på byggepladser)
- Inspirationsmøder for virksomhederne

Ambitionen med initiativerne er at inspirere og motivere virksomhederne til at arbejde forebyggende med seksuel chikane.

10. Årlig opgørelse over Arbejdstilsynets afgørelser og vejledninger om seksuel chikane og mobning

4. marts 2022

Formål

Der er ønske om at kunne følge udviklingen i antallet af Arbejdstilsynets afgørelser og vejledninger om seksuel chikane og mobning i arbejdet. Arbejdstilsynets nuværende registreringspraksis understøtter ikke dette.

Løsning

Arbejdstilsynet udvikler en it-løsning, så registreringer fremover giver mulighed for at udarbejde en årlig opgørelse over Arbejdstilsynets afgørelser og vejledninger om seksuel chikane og mobning.

Det vil sammen med andre datakilder som fx opgørelse af erhvervssygdomme og Arbejdsmiljø og Helbred-undersøgelsen give mere viden om seksuel chikane og mobning på arbejdspladserne.

Når registreringsmuligheden er udviklet og implementeret, kan Arbejdstilsynet udarbejde årlige opgørelser over afgørelser og vejledninger om seksuel chikane og mobning. Opgørelsen vil kunne vise antallet af afgørelser og vejledninger om seksuel chikane fra hhv. interne og eksterne (kunder, borgere mv.), samt antallet af afgørelser og vejledninger om mobning fra interne.

Opgørelsen vil også vise virksomhedsform for den virksomhed (fx 'primær kommune', 'forening' eller 'aktieselskab'), som har fået en afgørelse eller vejledning. Opgørelsen over virksomhedsform vil være baseret på oplysninger i CVR-registret.

Registreringsmuligheden kan implementeres i Arbejdstilsynets kommende tilsynsdatamodel, som forventes implementeret senest i 2023. Det vurderes, at det af hensyn til ressourcer vil være uhensigtsmæssigt at udvikle og implementere funktionen i den nuværende tilsynsdatamodel, som forventes at blive udfaset ultimo 2022.

Det skal bemærkes, at det er en ny proces for de tilsynsførende. For eksempel skal de tilsynsførende i dag ikke skrive, om krænkende handlinger eller vold indeholder elementer af seksuel chikane, da det ikke har betydning for, hvilken hjemmel de skal benytte i afgørelser om krænkende handlinger eller vold. De tilsynsførende skal ikke indsamle flere oplysninger på tilsyn, end de skal i dag.

Baggrund

Seksuel chikane og mobning registreres under arbejdsmiljøproblem-emnerne:

- ”Krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane”, når det drejer sig om seksuel chikane og mobning fra ledere eller ansatte.
- ”Vold og traumatiske hændelser”, når det drejer sig om fx seksuel chikane fra borgere, kunder mv.

Der er i Arbejdstilsynets nuværende tilsynsdatamodel ikke muligt at registrere:

- om afgørelser og vejledninger under de to nævnte arbejdsmiljøproblem-emner omhandler seksuel chikane. Manuel gennemgang er den eneste metode til at finde frem til reaktioner om seksuel chikane.
- om vejledninger under arbejdsmiljøproblem-emnet ”krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane” omhandler mobning.

Det er i Arbejdstilsynets nuværende tilsynsdatamodel allerede muligt at registrere afgørelser om mobning fra ledere eller ansatte, da afgørelser om mobning fra ledere eller ansatte medfører kompetencepåbud.

Siden 2016 er der afgivet 143 afgørelser om ”Krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane” og 1.518 afgørelser om ”Vold og traumatiske hændelser”¹.

¹ Pr. 13. januar 2022

11. Opsamling af erfaringer med indsatser til forebyggelse af seksuel chikane i arbejdet

4. marts 2022

Formål

Der findes en lang række værktøjer og indsatser, som har til formål at forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen. For at kvalificere den forebyggende indsats mod seksuel chikane i arbejdet, er der behov for at skabe et overblik over, hvilke erfaringer og indsatser der findes, og sikre et fokus på at udbrede 'best practice' på området.

Løsning

Det foreslås, at der afsættes 800.000. kr. til en opsamling af erfaringer med eksisterende forebyggende indsatser mod seksuel chikane i arbejdet.

Undersøgelsen skal bl.a. afdække erfaringer med eksisterende værktøjer og indsatser, der har til formål at forebygge seksuel chikane på den enkelte arbejdsplads. Det skal i den forbindelse afdækkes, i hvilken kontekst indsatserne typisk anvendes herunder branche, medarbejdersammensætning (fx arbejdspladser med mange unge ansatte), arbejdets karakter mv. I undersøgelsen skal der skelnes mellem forebyggelse af seksuel chikane udøvet af henholdsvis eksterne (fx kunder, patienter mv) og interne (kollegaer, chefer mv.).

Undersøgelsen skal munde ud i en rapport med beskrivelse og sammenfatning af erfaringerne med de kortlagte indsatser og metoder samt eventuelle anbefalinger til yderligere udbredelse af indsatserne. Der etableres en følgegruppe bestående af repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter, som bl.a. vil blive inddraget i udvælgelsen af, hvilke indsatser undersøgelsen skal fokusere på for at sikre en praktisk relevans.

Baggrund

I det danske partssystem er der blevet udviklet en lang række indsatser, der sigter mod at forebygge seksuel chikane i arbejdet. Disse indsatser bringer forskellige metoder i spil i forhold til at tematisere problemstillingen (fx kortlægning af seksuel chikane, dialogøvelser, lærings- og udviklingsforløb etc.) i forhold til forskellige målgrupper (ledere, medarbejdere, arbejdsmiljøprofessionelle etc.), men der er endnu ikke blevet gennemført en samlet opsamling på erfaringerne med denne type af indsatser.

Initiativer for elever og lærlinge der har været udsat for seksuel chikane (ungepakke)

4. marts 2022

Arbejdsmarkedets parter er enige om, at elever og lærlinge skal beskyttes imod seksuel chikane.

Elever i uddannelsesforløb efter erhvervsuddannelsesloven er i en uopsigelig uddannelsesaftale med deres arbejdsgivere. Der er derfor særlig meget på spil for eleverne, som i øvrigt oftest er unge og uerfarne på arbejdsmarkedet.

Derfor er arbejdsmarkedets parter enige om, at:

- Retsstillingen for elever og lærlinge har behov for at blive tydeliggjort, og elevers og lærlinges muligheder for at rejse sager må ikke forhindres af særlige fristregler.
- Elever og lærlinge, som rejser en sag om seksuel chikane, skal have mulighed for at fortsætte deres uddannelse, selvom de har været nødsaget til at hæve deres uddannelsesaftale.
- Skolernes pligt til formidling af anden læreplads til elever og lærlinge, der har været nødsaget til at hæve deres uddannelsesaftale på grund af seksuel chikane skal tydeliggøres
- Reglerne for tilbagekaldelse af godkendelse som oplæringsvirksomhed på grund af seksuel chikane skal præciseres i reglerne for de faglige udvalg.

De enkelte initiativer fremgår af nedenstående bilag:

12. Tydeliggørelse af adgang til at ophæve en uddannelsesaftale på grund af seksuel chikane samt lempelse af fristregel.
13. Fast track i de faglige udvalg og Tvistighedsnævnet i sager om seksuel chikane
14. Adgang til skoleoplæring, når der er anlagt sag om seksuel chikane
15. Vejledning til skolerne om deres pligt til formidling af anden læreplads, når en elev eller lærling har været udsat for seksuel chikane og har mistet deres uddannelsesaftale
16. Tydeliggørelse af reglerne for tilbagekaldelse af godkendelse som oplæringsvirksomhed på grund af seksuel chikane

12. Tydeliggørelse af adgang til at ophæve en uddannelsesaftale på grund af seksuel chikane samt lempelse af fristregel

4. marts 2022

Formål

Arbejdsmarkedets parter ønsker at tydeliggøre, at seksuel chikane i ligebehandlingslovens forstand er en væsentlig misligholdelse, som giver en elev/lærling adgang til at hæve uddannelsesaftalen.

Arbejdsmarkedets parter ønsker derudover at lempe fristen for, hvornår elever/lærlinge skal reagere på at være blevet udsat for seksuel chikane og ophæve uddannelsesaftalen.

Baggrund

Gældende regler:

Erhvervsuddannelseslovens § 61

Stk. 1. Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen

[...]

Stk. 3. Ophævelse efter stk. 1 eller stk. 2 skal ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrundet ophævelsen

Løsning

Forslag til ny bestemmelse

Erhvervsuddannelseslovens § 61

Stk. 1. Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

[...]

Stk. 3. Ophævelse efter stk. 1 eller stk. 2 skal ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrundet ophævelsen. *Isager om seksuel chikane, hvor eleven hæver uddannelsesaftalen efter stk. 1, kan der ses bort fra fristen på en måned efter konkret vurdering.*

Bemærkninger til stk. 3

Følgende bemærkninger kan indgå i lovbemærkningerne:

Udgangspunktet i erhvervsuddannelseslovens er, at uddannelsesaftaler er uopsigelige, jf. § 60, stk. 1.

Selvom uddannelsesaftaler således som udgangspunkt er uopsigelige, kan der være tilfælde, hvor det er nødvendigt at kunne bringe en aftale til ophør.

Det følger således af § 61, stk. 1, at hvis en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt misligholder sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

Twistighedsnævnet tager konkret stilling til, hvorvidt der foreligger en væsentlig misligholdelse, der kan begrunde at uddannelsesaftalen hæves enten af eleven/lærlingen eller oplæringsvirksomheden, jf. § 65.

I forbindelse med Trepartsaftalen af [dato] om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdsmarkedet understreges det, at seksuel chikane som defineret i ligebehandlingsloven som udgangspunkt er en væsentlig misligholdelse, der kan begrunde ophævelse af en uddannelsesaftale. Dette er i overensstemmelse med Twistighedsnævnets praksis på området. Hæves uddannelsesaftalen på baggrund af seksuel chikane vurderes uddannelsesaftalen således at være mistet uforskyldt.

Understregningen i trepartsaftalen heraf griber ikke ind i Twistighedsnævnets kompetence til at vurdere spørgsmålet konkret og indebærer heller ikke en indskrænkning af hvilke øvrige forhold, der vil kunne indebære en hæveberettiget væsentlig misligholdelse.

Der er ikke tilsigtet en ændring af eleven/lærlingens standpunktsrisiko i forhold til, om der foreligger seksuel chikane.

Det følger endvidere af § 61, stk. 3, at ophævelse af en uddannelsesaftale skal ske inden for 1 måned efter den hævende part har fået kendskab til den omstændighed, som begrundet ophævelsen. I sager om seksuel chikane kan Twistighedsnævnet under hensyn til kränkelsens karakter og den psykiske påvirkning en krænkelser kan have på en elev/lærling konkret vurdere, at 1 månedesfristene ikke finder anvendelse. Der henvises til Twistighedsnævnets afgørelse af 2. juli 2014 (sag 28.2013).

Det foreslås at ændre erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, således at i sager om seksuel chikane, hvor eleven hæver uddannelsesaftalen efter stk. 1, kan der ses bort fra fristen på en måned efter konkret vurdering. Der tilsigtes ikke ændringer af fristen i andre sagstyper.

13. Fast track i de faglige udvalg og Tvistighedsnævnet i sager om seksuel chikane

4. marts 2022

Formål

Sikre hurtig og tryk behandling i de faglige udvalg og i Tvistighedsnævnet af sager om seksuel chikane.

Gældende regler

I dag er der ingen centralt fastsatte regler om de faglige udvalg behandling af sager om seksuel chikane og om, hvor hurtigt sager skal behandles.

Løsning

I regi af Børne- og Undervisningsministeriet etableres et udvalgsarbejde med parterne om etablering af en ensartet samt særlig hurtig og fortrolig proces (fast track) til de faglige udvalgs og Tvistighedsnævnets behandling af sager om seksuel chikane. Erhvervsministeriet inddrages i udvalgsarbejdets del om Tvistighedsnævnet. I udvalgsarbejdet skal der tages stilling til, om der skal være en frist for fagligt udvalgs behandling af disse sager. Processen kunne indeholde, at sagen i det faglige udvalg behandles af få udvalgsmedlemmer, som kan samles hurtigt umiddelbart efter, at sagen er rejst med henblik på at få afdækket forligsmuligheder.

Arbejdet påbegyndes umiddelbart efter afslutning af trepartsdrøftelserne om seksuel chikane og afsluttes inden udgangen af 2022.

14. Adgang til skoleoplæring, når der er anlagt sag om seksuel chikane

4. marts 2022

Formål

Der er et behov for at give mulighed for at elever, der har en verserende sag ved Tvistighedsnævnet eller domstolene om seksuel chikane, har mulighed for skoleoplæring og på uddannelser uden skoleoplæring mulighed for optagelse på skoledelen, således at eleven/lærlingen fastholdes i uddannelse.

Gældende regler

Hvis en elev/lærling uforskyldt mister sin uddannelsesaftale kan eleven/lærlingen efter erhvervsuddannelseslovens § 66 a, stk. 2 optages i skoleoplæring eller i skoledelen af uddannelsen i uddannelser uden skoleoplæring, jf. lovens § 66 e, stk. 2.

Skolen og eleven eller lærlingen skal under hele skoleoplæringen søge at fremskaffe en uddannelsesaftale, der omfatter resten af uddannelsen, jf. § 66 i.

En elev/lærling kan ikke optages i skoleoplæring, mens sagen er under behandling i det faglige udvalg eller Tvistighedsnævnet før der er truffet afgørelse eller indgået forlig, jf. lovens § 66 a, stk. 2, 2. pkt.

Løsning

Det foreslås, at det tilføjes i relevante bestemmelser, at elever og lærlinge kan optages i skoleoplæring eller skoledelen, når en sag om seksuel chikane er indbragt for Tvistighedsnævnet og hvis sagen efterfølgende anlægges ved domstolene.

I bemærkningerne fremgår, at muligheden finder anvendelse, når der er indgivet et klageskrift til Tvistighedsnævnet.

En elev, som ikke får medhold i Tvistighedsnævnet, kan ikke fortsætte i skoleoplæring, men kan indgå en ny uddannelsesaftale.

Det opgøres årligt, om antallet af sager indbragt for Tvistighedsnævnet stiger som følge af den nye ordning.

Økonomiske konsekvenser

Initiativet forventes at medføre merudgifter til skoleoplæringstaxameter samt merudgifter til AUB til skoleoplæringsydelse. Merudgifterne til skoleoplæringsydelsen afholdes af arbejdsgivernes AUB-bidrag.

BUVM har anslået, at mellem 15-25 elever og lærlinge med verserende sager vil tilgå skoleoplæring, og at varigheden i skoleoplæring for disse elever og lærlinge vil svare til den gennemsnitlige behandlingstid for afgjorte sager for 2018-2020, forventes merudgifterne til skoleoplæringstaxameter at udgøre mellem 0,4-0,6 mio. kr. årligt. Skønnet er forbundet med væsentlige usikkerheder, herunder blandt andet hvor mange elever og lærlinge, der faktisk vil tilgå skoleoplæring, hvilke uddannelser eleverne og lærlingene går på, samt den faktiske varighed i skoleoplæring.

Det er vanskeligt at skønne over merudgifterne til skoleoplæringstaxameter for sager, der går videre til domstolene, fordi virksomheden vælger at indbringe Tvistighedsnævnets afgørelse. Der ventes, at blive tale om meget få sager, og det må lægges til grund, at der er en behandlingstid på 6 måneder ved domstolene.

På grund af de store økonomiske usikkerheder om konsekvenserne af forslaget skal arbejdsmarkedets parter og regeringen mødes for at drøfte situationen, hvis udgifterne væsentligt overstiger det skønnede niveau.

15. Vejledning til skoler om deres pligt til at formidle en anden læreplads, når en elev eller lærling har været udsat for seksuel chikane og har mistet deres uddannelsesaftale

Formål

Arbejdsmarkedets parter har i forbindelse med trepartsdrøftelserne om seksuel chikane ønsket at tydeliggøre skolernes forpligtelse til at sikre elever og lærlinge, der udsættes for seksuel chikane, en mulighed for at fortsætte uddannelsen i en anden virksomhed alternativt anden afdeling af samme virksomhed.

Baggrund

Trepartsaftalen om flere lærepladser og entydigt ansvar af 21. november 2020 fastslår i pkt. 4-7, at erhvervsskolerne entydigt har ansvaret med at skaffe lære- og praktikpladser til eleverne, og at denne indsats skal opprioriteres og styrkes.

Denne indsats omfatter også elever, der har været udsat for seksuel chikane, og som har behov for en ny lære- eller praktikplads.

Løsning

Børne- og Undervisningsministeriet udarbejder en vejledning til skolerne om deres pligter i forhold til at formidle lærepladser til elever og lærlinge, der har været udsat for seksuel chikane, og som har mistet deres uddannelsesaftale, så de kan fortsætte uddannelsen i en anden virksomhed eller anden afdeling af samme virksomhed.

Lovgivningsmæssige konsekvenser

Forslaget har ikke lovgivningsmæssige konsekvenser.

16. Tydeliggørelse af reglerne for tilbagekaldelse af godkendelse som oplæringsvirksomhed på grund af seksuel chikane

4. marts 2022

Formål

Arbejdsmarkedets parter har i forbindelse med trepartsdrøftelserne om seksuel chikane drøftet grundlaget og mulighederne for at tilbagekalde en virksomheds godkendelse som lærested i tilfælde af sager om seksuel chikane.

Baggrund

Det følger af erhvervsuddannelseslovens § 46, at et fagligt udvalgs afgørelse af, om en virksomhed kan godkendes som lærested, træffes på grundlag af en vurdering af, om virksomheden vil kunne gennemføre oplæringen i overensstemmelse med de regler om oplæring, der er fastsat efter § 32, og om virksomheden kan give elever og lærlinge tilfredsstillende oplæringsforhold. Der er fastsat regler om godkendelsen i bekendtgørelse.

Det fremgår ikke udtrykkeligt af de eksisterende regler, at de faglige udvalg kan trække godkendelsen tilbage, hvis forudsætningerne for godkendelsen er bristet. Muligheden for at trække godkendelsen tilbage følger implicit af, at når et fagligt udvalg kan godkende en virksomhed som lærested, kan de faglige udvalg også trække godkendelsen tilbage.

Imidlertid er hverken grundlaget for de faglige udvalgs behandling af sagen, hvem der kan indbringe sagen for fagligt udvalg, samt hvilket grundlag fagligt udvalg skal træffe afgørelse på beskrevet i bekendtgørelse nr. 26 af 15/01/1991 som ændret ved bekg. Nr. 1256 af 29/12/2003.

Løsning

I bekendtgørelse om de faglige udvalgs behandling af sager om godkendelse af virksomheder som oplæringsvirksomhed indsættes en ny § 5 a, som præciserer, hvornår parterne i det faglige udvalg kan rejse en sag om tilbagekaldelse af godkendelse af en virksomhed som oplæringsvirksomhed. Det vil bl.a. være, når virksomheden har haft gentagne sager om seksuel chikane, som ikke er blevet håndteret.

Når fagligt udvalg vurderer anmodninger om inddragelse af godkendelser på baggrund af gentagne sager om seksuel chikane i oplæringsvirksomheden, kan det ske på baggrund af relevante afgørelser truffet af myndigheder samt nævn eller domstole.

Det faglige udvalg skal sikre sagen om tilbagekaldelse oplyst i sin helhed, og på det grundlag træffe afgørelse ved inddragelse af samtlige relevante momenter som fx konkrete sager om seksuel chikane, omfanget af den seksuelle chikane, virksomhedens størrelse, hvordan virksomheden har håndteret sagerne, og hvilke tiltag, virksomheden har iværksat for at undgå gentagelser mv.

Det faglige udvalg skal desuden vurdere, hvor på virksomheden sagerne er konstateret med henblik på at vurdere, om en tilbagekaldelse af godkendelsen som oplæringsvirksomhed er relevant i forhold til det område eleverne eller lærlingene er beskæftiget. Det gælder særlig i relation til større virksomheder med flere godkendelser på samme adresse, virksomheder med kædegodkendelser, virksomheder som har samme cvr-nr. på flere adresser osv.

Det faglige udvalg er omfattet om forvaltningsloven, herunder regler om partshøring, således at virksomheden partshøres, inden der træffes afgørelse.

Hvis der ikke er enighed i fagligt udvalg om at tilbagekalde eller afgrænse en godkendelse, kan denne ikke tilbagekaldes.

Det præciseres endvidere, at en afgørelse om tilbagekaldelse, manglende tilbagekaldelse eller afgrænsning af godkendelsen vil kunne indbringes for Ankenævnet for Oplæringsvirksomheder (tidl. benævnt Praktikvirksomheder) af en af parterne repræsenteret i de faglige udvalg samt af den involverede virksomhed.

Virksomheden kan ansøge fagligt udvalg om at få godkendelsen tilbage ved en begrundet ansøgning.

Børne- og Undervisningsministeriet udarbejder i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter en vejledning til de faglige udvalg om vilkårene for tilbagekaldelse af virksomheders godkendelse som læresteder i forbindelse med sager om seksuel chikane.

Lovgivningsmæssige konsekvenser

Kræver ændring af lov om erhvervsuddannelser og af bekendtgørelse om faglige udvalgs godkendelse af oplæringsvirksomheder.

Økonomiske konsekvenser

Såfremt virksomheder mister deres godkendelse, vil de endvidere ikke kunne opfylde deres måltal i Praktikplads-AUB. Hermed bliver de pålagt et merbidrag i denne ordning.

17. Alliance om forebyggelse af seksuel chikane

Formål

Formålet med alliancen om forebyggelse af seksuel chikane i det danske samfund, herunder på arbejdsmarkedet, på uddannelsesområdet, i kultur- og fritidslivet mm. er at skabe vedvarende kulturændringer og fastholde fokus på forebyggelse og håndtering af seksuel chikane samt sikre løbende dialog, erfaringsudveksling og videndeling på området.

Løsning

Der etableres en alliance, som er åben for alle relevante organisationer, der har interesse i og mulighed for at bidrage til kulturændringen. De konkrete målsætninger for alliancen er, at bidrage til:

- vedvarende fokus på forebyggelse af seksuel chikane
- at flere arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner, kulturinstitutioner mv. drøfter behovet for klare retningslinjer og indsatser ift. seksuel chikane
- udbredelse af viden om seksuel chikane og gode erfaringer med forebyggelse

Den primære målgruppe for alliancens aktiviteter er aktører i det danske samfund, ledere, medarbejdere, elever, undervisere og frivillige i det danske samfund.

Deltagerne forpligter sig til enkeltvis og/eller i samarbejde, at:

1. Understøtte og fremme en kulturændring i samfundet ved at bidrage til dialog og videndeling om forebyggelse og bekæmpelse af seksuel chikane.
2. Understøtte en fælles indsats ved hver især at igangsætte, drive eller understøtte projekter, der skal få flere til at arbejde med kulturændringer.
3. Dele viden og erfaringer fra egne projekter og sprede viden om alliancen.
4. Bidrage til at udbrede kendskab til de forebyggende redskaber, der eksisterer.

Derudover kan alliancen komme med gode råd, værktøjer og anbefalinger rettet mod arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner og organisationer samt lave fælles aktiviteter fx mindre kampagner, undersøgelser, konferencer, møder eller lignende. Alliancen forventes at løbe i mindst 5 år og kan forlænges, hvis deltagerne ønsker det. Ligestillingsministeren har ansvaret for alliancen.

Beskæftigelsesministeren vil søge opbakning til at omprioritere 5 mio. kr. fra puljen til arbejdsmiljø i 2023 til initiativet.

Baggrund

Ifølge det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har der været en mindre stigning i seksuel chikane på arbejdspladserne fra 2012 til 2018. Andelen er steget fra 2,8 pct. i 2012 til 3,6 pct. i 2018. Kvinder er generelt tre gange mere udsat for seksuel chikane end mænd. Samtidig tyder undersøgelser på, at mange ikke har kendskab til retningslinjer/vejledninger om seksuel chikane¹.

¹ Institut for menneskerettigheder: (2019): Sexchikane mod elever i hotel- og restaurationsbranchen. En analyse af omfang og håndtering set fra elevens perspektiv. FOA (2018): Seksuel chikane på arbejdspladsen.