



DANSK LOVGIVNING BØR KUN HAVE ÉN DEFINITION AF SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSMARKEDET

ANALYSENOTAT - MAJ 2022

DANSK LOVGIVNING BØR KUN HAVE ÉN DEFINITION AF SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSMARKEDET

ANALYSENOTAT - MAJ 2022

Forfatter: Sinja Kongshøj Laursen

Redaktion: Morten Emmerik Wøldike

Ansvarlig: Ligebehandlingschef Nikolaj Nielsen

e-ISBN:978-87-7570-058-5

Forsidefoto: [Nadine Shaabana](#) / [Unsplash](#)

Layout: Semin Alekic

© 2022 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution
Wilders Plads 8 K
1403 København K
Telefon 32 69 88 88
www.menneskeret.dk

Denne publikation eller dele af den må reproduceres til ikkekommercielle formål med tydelig angivelse af kilde.

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger for eksempel store typer, korte linje, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster. Læs mere om tilgængelighed på: www.menneskeret.dk/tilgaengelighed

DANSK LOVGIVNING BØR KUN HAVE ÉN DEFINITION AF SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSMARKEDET

- Forbuddet mod seksuel chikane¹ på arbejdsmarkedet findes to steder i dansk lovgivning, dels i ligestillingsloven, som forbyder seksuel chikane, dels implicit i arbejdsmiljøloven, som stiller krav om, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Disse to regelsæt har ikke samme definition af seksuel chikane, idet definitionen i ligestillingsloven er bredere, end tilfældet er i de underliggende arbejdsmiljøregler² til arbejdsmiljøloven, hvor der gælder et krav om grovhed eller gentagelsesvirkning, som ikke genfindes i ligestillingslovens definition.
- Institut for Menneskerettigheder har foretaget en stikprøveundersøgelse hos 12 offentlige arbejdsgivere af deres interne retningslinjer om krænkende handlinger, herunder seksuel chikane. Stikprøven viser blandt andet, at 6 ud af de 12 arbejdsgivere anvender en smallere definition af begrebet krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, end den definition, som følger af ligestillingsloven.
- Det er instituttets vurdering, at arbejdsmiljøreglerne udtrykkeligt bør baseres på ligestillingslovens bredere definition af seksuel chikane for at sikre en entydig forståelse af, hvad der udgør seksuel chikane, og for at sikre en effektiv håndhævelse af forbuddet mod seksuel chikane i EU-retten. Derudover bør arbejdsmiljøreglerne indeholde en henvisning til ligestillingslovens regler om seksuel chikane, herunder oplysning om klage- og godtgørelsesmuligheder.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler på den baggrund, at:

- Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter sikrer, at Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, udtrykkeligt baseres på den bredere definition af seksuel chikane, som følger af ligestillingsloven og det underliggende EU-direktiv.
- Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter sikrer, at Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, udtrykkeligt indeholder oplysninger om, at arbejdsgiverne også er forpligtet af ligestillingslovens forbud mod seksuel chikane på arbejdspladsen, herunder oplysning om klagemulighed og godtgørelse.

SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

De seneste års debat om sexisme og seksuel chikane på arbejdsmarkedet, som blev igangsat af den første og anden bølge af #MeToo, har banet vej for en bredere erkendelse af, at seksuel chikane er et udbredt problem, som findes på tværs af brancher og faggrupper på arbejdsmarkedet.³

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har den 4. marts 2022 indgået en trepartsaftale om seksuel chikane med 17 initiativer, der skal medvirke til at gøre op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser.⁴ I trepartsaftalens sjette initiativ indgår en fælles anbefaling om, at den enkelte virksomhed skal sætte fokus på en sund arbejdspladskultur, hvor virksomhedernes ledelse i samarbejde med de ansatte formulerer rammer for en sund kultur uden seksuel chikane og sexisme og udformer konkrete politikker for, hvordan man håndterer og forebygger seksuel chikane. I den uddybende beskrivelse af de konkrete initiativer til trepartsaftalen⁵ anbefales det desuden, at en sådan politik bør indeholde en beskrivelse af formålet med politikken og en definition af seksuel chikane. Institutet bemærker, at der ikke i trepartsaftalens initiativer eller de uddybende beskrivelser indgår nogen nærmere præcisering af, hvilken definition af seksuel chikane der bør være indeholdt i disse politikker.

En vigtig aktør i indsatsen mod seksuel chikane på arbejdspladsen er Arbejdstilsynet, som er den centrale danske myndighed på arbejdsmiljøområdet. Det følger af arbejdsmiljølovens § 72, at Arbejdstilsynets opgave er at vejlede virksomheder om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, at føre tilsyn med, at virksomhederne overholder arbejdsmiljøloven, og at udstede regler og vejledninger om arbejdsmiljø, herunder også i forhold til krænkende handlinger og seksuel chikane. I den nye trepartsaftale findes også en række initiativer, der skal styrke Arbejdstilsynets erfaringsopsamling på de allerede igangsatte initiativer vedrørende seksuel chikane. Desuden fremgår det af trepartsaftalen, at Arbejdstilsynet fremover skal udarbejde årlige opgørelser over antallet af afgørelser og vejledninger om seksuel chikane og mobning.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø (herefter bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø),⁶ der trådte i kraft i september 2020, og Arbejdstilsynets vejledning af 25. februar 2019 om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane (herefter AT-vejledningen), der trådte i kraft i 2019,⁷ indeholder de relevante regler vedrørende seksuel chikane på arbejdspladsen inden for arbejdsmiljøretten. I denne analyse anvendes "arbejds miljøreglerne" som en samlet betegnelse for bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

AT-vejledningen giver anvisninger om, hvordan de relevante regler skal fortolkes, og bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø har hjemmel i arbejdsmiljøloven. Forpligtelserne efter bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø påhviler arbejdsgiverne. Det er arbejdsgiverne, som er forpligtet til at sikre, at arbejdet planlægges og udføres på en måde, som er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til krænkende handlinger, jf. bekendtgørelsens § 22.

Arbejdsmiljøloven indeholder ikke en definition af seksuel chikane. Loven hviler derimod på et princip om dynamisk arbejdsmiljøstandard, som ifølge lovens § 1, nr. 1, skal tilstræbe at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.⁸ Dette går også under betegnelsen sikkerheds- og sundhedsstandard, som blev indført med tilblivelsen af arbejdsmiljølovens § 1, nr. 1, i 1975.⁹

Pligten til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der er forbundet med arbejde, følger også af EU's rammedirektiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet¹⁰ og har gjort det siden 1989. EU's rammedirektiv fra 1989 indeholder i artikel 5, stk. 1, en pligt til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der er forbundet med arbejdet. Bestemmelsen er suppleret med en række særdirektiver om arbejdsmiljø, fx om arbejdsstedets indretning, arbejdsudstyr, personlige værnemidler, beskyttelse af gravide lønmodtagere osv. Ingen af disse specifikke arbejdsmiljødirektiver indeholder dog nærmere regler om seksuel chikane.

Sikkerheds- og sundhedsstandarden i de danske arbejdsmiljøregler stammer på den måde fra den danske arbejdsmiljølov, men med EU's rammedirektiv fra 1989 er standarden blevet en del af Danmarks implementering af EU-retten på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøreglerne er således EU-regulerede.

12 OFFENTLIGE ARBEJDSGIVERES RETNINGSLINJER OM KRÆNKENDE HANDLINGER, HERUNDER SEKSUEL CHIKANE

Instituttet foretog i december 2021 en stikprøveundersøgelse af 14 offentlige arbejdsgivers interne retningslinjer om krænkende handlinger, herunder seksuel chikane. Disse arbejdspladser er fordelt geografisk i hele Danmark og har en medarbejdersammensætning på mellem 200 og 15.000 ansatte på det offentlige område. Stikprøveundersøgelsen afdækker, hvilket retsgrundlag arbejdsgiverne henviser til, når de definerer seksuel chikane i deres interne retningslinjer om krænkende handlinger. I alt 12 offentlige arbejdsgivere har svaret på instituttets henvendelse.

Stikprøven viser, at alle de 12 offentlige arbejdsgivere henviser til arbejdsmiljøreglerne,¹¹ når de definerer krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, i deres retningslinjer. Der er én arbejdsgiver, der i retningslinjerne alene henviser videre med links til AT-vejledningen og bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø for at få mere viden om området. Derudover er der én arbejdsgiver, hvis retningslinjer om krænkende handlinger er under revision.

Seks af arbejdsgiverne anvender den smalle definition, hvoraf det følger, at krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, skal have været grov eller gentagen, før der er tale om en krænkende handling. De seks myndigheder henviser samtidig videre til, at eksempler på seksuel chikane kan findes i AT-vejledningens afsnit 5.

Når man læser AT-vejledningens eksempler på seksuel chikane i afsnit 5, får man indtrykket af, at enkeltstående og mindre grove handlinger i form af fx "uønskede

berøringer” og ”sjofle vittigheder” kan udgøre seksuel chikane. I AT-vejledningens afsnit 2 henvises der imidlertid til, at en krænkende handling er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre krænkelser på arbejdet, og at adfærden skal være grov eller sket flere gange, før der er tale om en krænkende handling. 2 ud af 12 offentlige arbejdsgivere, som henviser til arbejdsmiljøreglerne, henviser samtidig til den brede definition af seksuel chikane, som fremgår af ligestillingslovens § 1, stk. 6. Derudover finder man i 4 ud af 12 offentlige arbejdsgivers interne retningslinjer en henvisning til ligestillingsloven, under andre relevante retskilder.

Der er dog ingen af de 12 arbejdsgivere, som i deres retningslinjer henviser udtrykkeligt til, at arbejdstagerne også er beskyttet af forbuddet mod seksuel chikane på arbejdsmarkedet efter ligestillingsloven, herunder mulighederne for klageadgang og evt. godtgørelse.

Stikprøven er ikke repræsentativ for offentlige arbejdsgivere i Danmark, men den viser en tendens, der peger på, at arbejdsgivernes retningslinjer om krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, udelukkende er baseret på bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen.

Konsekvensen er dermed, at både arbejdstagere og arbejdsgivere ikke opnår den fornødne klarhed om følgende tre forhold: For det første hvornår en given adfærd udgør seksuel chikane som defineret i ligestillingsloven. For det andet manglende tydeliggørelse af, at også mindre grove former for seksuel chikane, som ikke nødvendigvis indebærer en risiko for arbejdstagerens sikkerhed eller sundhed, er ulovlige og uacceptable på en arbejdsplads. For det tredje hvilke muligheder for klageadgang til Ligestillingsnævnet og godtgørelse, der findes efter ligestillingsloven.

FORSKELLIGE DEFINITIONER AF SEKSUEL CHIKANE SKABER UKLARHED

Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen

I denne analyse anvendes ”arbejdsmiljøreglerne” som en samlet betegnelse for bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

I 2020 udkom Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 om psykisk arbejdsmiljø¹², blandt andet som en reaktion på første bølge af #MeToo. Bekendtgørelsen indeholder et afsnit om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, og den

§ 23 I BEKENDTGØRELSEN OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ:

”Ved krænkende handlinger forstås i denne bekendtgørelse, at en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte.”

anvender den samme definition som AT-vejledningen.

I bekendtgørelsen benyttes en definition af krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, der kræver, at en krænkende handling skal have været grov eller være sket flere gange, og den skal opfattes som nedværdigende af den udsatte arbejdstager, før den forringer den ansattes sikkerhed og sundhed.

Det fremgår desuden af bekendtgørelsens § 22, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt i forhold til krænkende handlinger.

Det uddybes i bekendtgørelsens § 24, hvilke kriterier der skal lægges vægt på i vurderingen af, om krænkende handlinger indebærer en risiko for sikkerheden eller sundheden. Heraf følger, at der skal lægges vægt på omfanget af de krænkende handlinger, herunder den tidsmæssige udstrækning, karakteren af de krænkende handlinger, herunder den sammenhæng, som de indgår i, og forebyggende tiltag.¹³

Definitionen af seksuel chikane adskiller sig i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø dermed fra definitionerne af en række andre forhold, der kan bidrage til et sundheds- og sikkerhedsmæssigt uforsvarligt psykisk arbejdsmiljø, og som indgår i kapitel 3 i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø. Ser man på forholdene "stor arbejdsmængde og tidspres", "uklare krav og modstridende krav i arbejdet" og "høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker", så er disse forhold defineret bredt i bekendtgørelsen. Det er kendetegnende for disse forhold, at bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø skelner imellem definitionen af forholdet og den efterfølgende vurdering af, om forholdet i tilstrækkelig høj grad indebærer en risiko for sundheden eller sikkerheden på arbejdspladsen.

For eksempel er definitionen af "uklare krav og modstridende krav i arbejdet" i bekendtgørelsens § 17 følgende: "Ved uklare krav og modstridende krav i arbejdet forstås i denne bekendtgørelse, at der er krav i arbejdet, som ikke er tydelige, eller som er uforenelige [...]." Herefter fremgår det af § 18, at der blandt andet skal lægges vægt på omfanget af uklare krav, karakteren osv. ved vurderingen af, om de uklare krav udgør en sikkerheds- eller sundhedsmæssig risiko.

Definitionen af "uklare krav" indeholder således ikke noget krav om en særlig kvalificeret eller intensivt indgribende arbejdssituation, men det er samtidig åbenbart og følger af bekendtgørelsens § 18, at ikke enhver form for uklare krav udgør en sundheds- eller sikkerhedsmæssig risiko for arbejdstageren.

Det er bemærkelsesværdigt, at netop definitionen af seksuel chikane adskiller sig ved at stille krav om, at en adfærd skal være gentagen eller grov og opleves som krænkende, særligt set i lyset af at seksuel chikane er et retligt begreb, der allerede er defineret i ligebehandlingslovgivningen. På samme måde som ikke alle uklare krav udgør en sundheds- eller sikkerhedsmæssig risiko, vil heller ikke alle former for seksuel chikane indebære en sådan risiko, men ved at indsnævre definitionen i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, så er der en risiko for, at ulovlige handlinger legitimeres.

AT-vejledningen benytter den samme definition af krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, som bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø. AT-vejledningen definerer krænkende handlinger som en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på på arbejdspladsen.

I AT-vejledningens afsnit 5 findes et særligt afsnit om seksuel chikane, hvor der gives en række eksempler på krænkelser af seksuel karakter, fx uønskede berøringer eller sjofle vittigheder. Det fremgår samtidig af vejledningens afsnit 2, at en krænkende handling er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre krænkelser på arbejdet, og at adfærden skal være grov eller sket flere gange, før der er tale om en krænkende handling. AT-vejledningen opererer dermed også med et krav om grovhed eller gentagelsesvirkning.

AT-VEJLEDNINGEN:

”Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet.

[...]

5. Særligt om seksuel chikane

Krænkende handlinger kan forekomme som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale.

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.”

Instituttet mener, at både bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen efterlader det indtryk, at en adfærd skal være grov eller sket flere gange, for at der er tale om seksuel chikane inden for arbejdsmiljøreglerne.

Der henvises hverken til ligestillingsloven i de afsnit, som omhandler seksuel chikane i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, eller i AT-vejledningen.

Der henvises kun til ligestillingsloven et enkelt sted sidst i AT-vejledningen under afsnittet ”Relateret lovgivning”. Det nævnes dog ikke her, at arbejdsgiverne også er forpligtet af forbuddet mod seksuel chikane på arbejdspladsen efter ligestillingslovens § 1, stk. 4-6, og at der findes mulighed for godtgørelse og klageadgang til Ligestillingsnævnet.

Ligebehandlingsloven og den underliggende EU-ret

Ligebehandlingslovens § 1, stk. 1, definerer ligebehandling som det forhold, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Lovens pligtssubjekt er "enhver arbejdsgiver", jf. lovens §§ 2-4. Lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af køn omfatter blandt andet direkte og indirekte diskrimination, chikane og seksuel chikane. Det betyder, at seksuel chikane i beskæftigelse og erhverv vil være en overtrædelse af ligebehandlingslovens §§ 2-4.

LIGEBEHANDLINGSLOVENS § 1, STK. 6:

"Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima."

I ligebehandlingsloven findes regler, som indebærer, at en person, hvis rettigheder er krænkede, kan opnå godtgørelse, jf. lovens § 14. Ligebehandlingsnævnet er det administrative nævn, som behandler klager og udmåler en eventuel godtgørelse over forskelsbehandling på grund af køn, herunder seksuel chikane, efter ligebehandlingsloven.¹⁴

Ligebehandlingslovens definition af seksuel chikane er baseret på EU's ligebehandlingsdirektiv 2002/73/EF, der blev gennemført i dansk ret ved en ændring af ligebehandlingsloven i 2005.¹⁵ Dette ligebehandlingsdirektiv er sidenhen blevet sammenskrevet i det omarbejdede direktiv 2006/54/EF om ligebehandling og lige muligheder i beskæftigelse og erhverv (herefter EU's omarbejdede ligebehandlingsdirektiv).¹⁶

ARTIKEL 2, NR. 1, LITRA D, I EU'S OMARBEJDEDE LIGEBEHANDLINGS DIREKTIV 2006/54

"Sexchikane: at der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima."

Ligebehandlingsloven og EU's omarbejdede ligebehandlingsdirektiv anvender (som det ses) den samme definition af seksuel chikane.

EU's omarbejdede ligebehandlingsdirektiv forbyder ulovlig forskelsbehandling, herunder seksuel chikane, i forbindelse med adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår, herunder løn og erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.¹⁷ Det fremgår af EU-Kommissionens forslag til det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv, at seksuel chikane anses for et brud på ligebehandlingsprincippet såvel som en krænkelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen.¹⁸

Anvendelsesområdet for EU's ligebehandlingsdirektiver bør ifølge EU-Domstolens praksis ikke fortolkes indskrænkende, blandt andet fordi EU-rettens ligebehandlingsprincip er et udtryk for EU-rettens almindelige grundsætninger og anerkendt i Den Europæiske Unions Charter for Grundlæggende Rettigheds artikel 21. Dette fremgår også af en række domme, blandt andet C-303/06, Coleman¹⁹, og sag C-391/09, Runevič-Vardyn and Wardyn²⁰.

Hvad er forskellen på de to definitioner af seksuel chikane?

I bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen er definitionen af seksuel chikane baseret på sikkerheds- og sundhedsstandarden. Med reglerne opstilles der krav om, at seksuel chikane udgør en krænkende handling, hvis handlingen enten er grov, eller at der skal være tale om en gentagelsesvirkning. Derudover indebærer reglerne, at der lægges vægt på, at den krænkende handling skal vurderes ud fra en række faktorer, herunder omfanget af den krænkende handling, inklusive den tidsmæssige udstrækning, karakteren af de krænkende handlinger, herunder den sammenhæng, som de indgår i, og andre påvirkninger i arbejdsmiljøet.

I ligebehandlingsloven og EU's omarbejdede ligebehandlingsdirektiv er seksuel chikane defineret med udgangspunkt i lighedsprincippet. Det bagvedliggende formål med lighedsprincippet er at undgå diskrimination og sikre arbejdstagerens værdighed. I disse regler er der ikke krav om grovhed eller gentagelsesvirkning, for at en adfærd kan siges at udgøre seksuel chikane. Der stilles heller ikke krav om, at adfærden opleves som nedværdigende. Her er enhver form for uønsket adfærd med seksuelle undertoner omfattet. Adfærd, der opleves som krænkende for den udsatte person, og adfærd, hvor den udøvende havde til formål at krænke den udsatte, selv hvis det ikke havde den ønskede effekt, er omfattet. Derudover fremgår det, at der ikke kun er tale om adfærd, der skaber et nedværdigende klima, men også adfærd, der skaber et truende, fjendtligt, ydmygende eller ubehageligt klima på arbejdspladsen.

Det er således tydeligt, at definitionen af seksuel chikane i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen er mere indskrænkende end den definition af seksuel chikane, som følger af ligebehandlingsloven og EU's omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.

ARBEJDSMILJØREGLERNE BØR VÆRE BASERET PÅ DEN BREDE DEFINITION AF SEKSUEL CHIKANE

Definitionen af seksuel chikane i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen anvender en mere indskrænkende definition af seksuel chikane end den definition, som følger af ligebehandlingsloven og den underliggende EU-ret.

Det er instituttets vurdering, at det vil bidrage til en bedre retlig beskyttelse mod seksuel chikane og sikre en højere grad af klarhed hos arbejdsgivere og arbejdstagere om, hvad der udgør seksuel chikane, hvis de relevante arbejdsmiljøregler indeholder den bredere definition af seksuel chikane, som følger af ligebehandlingsloven og det underliggende EU-direktiv. Derudover er det instituttets opfattelse, at der i arbejdsmiljøreglerne bør være en klar henvisning til ligebehandlingslovens regler om seksuel chikane, herunder oplysning om klagemulighed til Ligebehandlingsnævnet og godtgørelsesmuligheder.

Instituttets anbefalinger er baseret på følgende tre betragtninger:

1. Pligten til EU-konform fortolkning

Pligten til EU-konform fortolkning er et overordnet fortolkningsprincip, som går ud på, at nationale retskilder skal fortolkes i overensstemmelse med EU-retten. Denne pligt følger både af pligten til loyalt samarbejde (TEU, artikel 4, stk. 3) og direktivers forpligtende virkning (TEUF, artikel 288).

Det er som udgangspunkt al national ret, som skal fortolkes EU-konformt. EU-Domstolen har i sin praksis løbende skærpet kravet til at fortolke nationale regler i overensstemmelse med EU-retten. Dette gælder helt åbenbart, for så vidt angår regler, som direkte implementerer et EU-direktiv.²¹ EU-domstolen er imidlertid også i sin praksis gået videre og har præciseret, at pligten til EU-konform fortolkning af national ret ikke er begrænset til fortolkningen af bestemmelser, der gennemfører EU-regler, men at pligten indebærer, at de nationale domstole skal forsøge at fortolke national lovgivning i dens helhed med henblik på at nå det EU-konforme resultat.²² EU-Domstolen har blandt andet henvist til at sikre direktivets fulde og effektive virkning.²³

De danske arbejdsmiljøregler er som nævnt EU-regulerede. Selvom sikkerheds- og sundhedsstandarder oprindeligt blev indført i den danske arbejdsmiljølov i 1975, blev området omfattet af EU-retten i 1989 med EU's rammedirektiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Instituttet vurderer, at de relevante arbejdsmiljøregler er inden for national lovgivning, som er EU-reguleret, hvorfor princippet om EU-konform fortolkning finder anvendelse. Instituttet finder på den baggrund, at arbejdsmiljømyndighederne bør sikre, at arbejdsmiljøreglerne indeholder den bredere definition af seksuel chikane, som følger af ligebehandlingsloven og EU's omarbejdede ligebehandlingsdirektiv, idet begrebet seksuel chikane bør fortolkes EU-konformt for at sikre den fulde og effektive virkning af EU's omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.

Dette forhold ændrer dog ikke på, at ikke alle krænkende handlinger udgør en risiko for sundheden og sikkerheden. Det væsentlige i denne sammenhæng er, at arbejdsmiljøreglerne indeholder den bredere definition af seksuel chikane, og dermed klarhed og tydelighed omkring, hvornår en adfærd udgør seksuel chikane. Det må herefter være op til arbejdsmiljømyndighederne at vurdere, hvornår den seksuelle chikane har en karakter, der indebærer en risiko for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed.

2. Effektive foranstaltninger til forebyggelse af seksuel chikane

EU's omarbejdede ligestillingsdirektiv indeholder en bestemmelse i artikel 26 under afsnittet "forebyggelse af forskelsbehandling", som "tilskynder medlemsstaterne i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis, arbejdsgiverne og de ansvarlige for adgang til erhvervsuddannelse til at træffe effektive foranstaltninger til forebyggelse af enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, navnlig chikane og sexchikane på arbejdspladsen, i forbindelse med adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse."

Det er instituttets opfattelse, at de relevante arbejdsmiljøregler også af denne grund bør baseres på den bredere definition af seksuel chikane, som følger af ligestillingsloven og EU's omarbejdede ligestillingsdirektiv, fordi det vil bidrage til at sikre forebyggelsen af seksuel chikane på arbejdspladserne, sikre klarhed over, hvad der udgør seksuel chikane, og skabe en effektiv håndhævelse af forbuddet mod seksuel chikane i EU-retten. Arbejdsmiljøreglerne bør desuden indeholde en eksplicit henvisning til ligestillingsloven og reglerne om seksuel chikane, herunder klagemulighed til Ligestillingsnævnet og oplysning om godtgørelse, for at sikre arbejdstager og arbejdsgiver oplysninger om deres rettigheder.

3. Trepartsaftalen om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser

24

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik den 4. marts 2022 en trepartsaftale, hvor det sjette initiativ vedrører, at der bør sættes ind i forhold til seksuel chikane på den enkelte virksomhed.²⁵ Her uddybes det nærmere, at seksuel chikane skal drøftes på virksomhedsniveau med fokus på en sund arbejdspladskultur fri for seksuel chikane, samt at en eventuel politik på området skal indeholde en definition af seksuel chikane.²⁶

Det er instituttets vurdering, at det vil bidrage til opfyldelsen af formålet med trepartsaftalens sjette initiativ og sikre en bedre forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i den enkelte virksomhed, hvis den bredere definition af seksuel chikane fremgår udtrykkeligt af arbejdsmiljøreglernes bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen, og at disse arbejdsmiljøregler indeholder en udtrykkelig henvisning til ligestillingsloven og reglerne om seksuel chikane, herunder klagemulighed til Ligestillingsnævnet og oplysning om godtgørelse.

SLUTNOTER

- 1 I ligebehandlingsloven anvendes udtrykket "sexchikane". I denne analyse anvender vi udtrykket "seksuel chikane". Det er en rent sproglig skelnen, og der tilsigtes ingen indholdsmæssig eller juridisk differentiering fra "sexchikane" i ligebehandlingslovens forstand.
- 2 I denne analyse anvendes "arbejdsmiljøreglerne" som en samlet betegnelse for Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets vejledning af 25. februar 2019 om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.
- 3 Epinion, Fagbevægelsens Hovedorganisation: "Balance og ligestilling – rapport", februar 2019, som er tilgængelig her: <https://fho.dk/blog/2019/03/20/hvertiende-ramt-af-sexchikane-siger-op/>, og Institut for Menneskerettigheder: "Sexchikane mod elever i hotel- og restaurationsbranchen", 2019. Tilgængelig via: https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/billeder/udgivelser/sexchikane_mod_elever/rapport_sexchikane_mod_elever_webversion.pdf. Derudover er der en række branchespecifikke undersøgelser, som ser på sexisme, forskelsbehandling og seksuel chikane, fx for kommunalpolitik. Tilgængelig via: [KVINFO-RAPPORT-KØN-OG-KULTUR-I-KOMMUNALPOLITIK-2021.indd](#). IT-faget og PROSA-medlemmer. Tilgængelig via: [Knæk Koden.pdf \(prosa.dk\)](#) og [Knæk tonen.pdf \(prosa.dk\)](#). Ift. medie- og kommunikationsbranchen, tilgængelig via: [Kvinfo_RESULTATER-AF-UNDERSØGELSE-AF-OMFANGET-OG-KARAKTEREN-AF-SEKSUEL-CHIKANE-OG-KRÆNKELSER-BEGAAET-MOD-PRAKTIKANTER-I-MEDIE.pdf](#)
- 4 Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser af 4. marts 2022. Tilgængelig via: <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2022/03/trepartsaftale-om-seksuel-chikane-skal-fremme-en-sund-kultur-paa-arbejdspladser/>
- 5 Uddybende beskrivelser af de enkelte initiativer i trepartsaftalen af 4. marts 2022. Tilgængelig via: <https://bm.dk/media/20426/initiativbeskrivelser.pdf>
- 6 Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/1406>.
- 7 Arbejdstilsynets vejledning af 25. februar 2019 om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, som er opdateret i november 2019. Tilgængelig via: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>
- 8 Lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 om arbejdsmiljø (arbejdsmiljøloven), § 1, stk. 1, nr. 1. Tilgængelig via: [Arbejdsmiljøloven \(retsinformation.dk\)](#)
- 9 Lovforslag nr. 8 af 8. oktober 1975 angående forslag til lov om arbejdsmiljø.
- 10 Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet. Tilgængelig via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>
- 11 Her skal "arbejdsmiljøreglerne" forstås som en samlet betegnelse for Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk

- arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets vejledning af 25. februar 2019 om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.
- 12 Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø, som er tilgængelig her: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2020/1406>.
 - 13 Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 om psykisk arbejdsmiljø, § 24, stk. 1.
 - 14 Lovbekendtgørelse nr. 1230 af 2. oktober 2016 om Ligebehandlingsnævnet, § 1, stk. 2, nr. 3, som er tilgængelig her: [Bekendtgørelse af lov om Ligebehandlingsnævnet \(retsinformation.dk\)](https://www.retsinformation.dk/Bekendtgørelse%20af%20lov%20om%20Ligebehandlingsn%C3%A6vnet)
 - 15 Ved lov nr. 1385 af 21. december 2005
 - 16 EU-direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Tilgængelig via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>
 - 17 EU-direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Tilgængelig via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>
 - 18 Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (KOM/2000/0334), § 18.
 - 19 Sag C-303/06, Coleman, præmis 63. Tilgængelig via: <https://curia.europa.eu/>
 - 20 Sag C-391/09, Runevič-Vardyn and Wardyn, præmis 43. Tilgængelig via: <https://curia.europa.eu/>
 - 21 Sag C-14/83, Colson, præmis 26. Tilgængelig via: <https://curia.europa.eu/>
 - 22 De forenede sager C-397/01-C-403/01, Pfeiffer. Tilgængelig via: <https://curia.europa.eu/>
 - 23 De forenede sager C-397/01-C-403/01, Pfeiffer, præmis 118.
 - 24 Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser af 4. marts 2022. Tilgængelig via: <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2022/03/trepartsaftale-om-seksuel-chikane-skal-fremme-en-sund-kultur-paa-arbejdspladser/>
 - 25 Uddybende beskrivelser af de enkelte initiativer i trepartsaftalen af 4. marts 2022. Tilgængelig via: <https://bm.dk/media/20426/initiativbeskrivelser.pdf>
 - 26 Uddybende beskrivelser af de enkelte initiativer i trepartsaftalen af 4. marts 2022. Tilgængelig via: <https://bm.dk/media/20426/initiativbeskrivelser.pdf>