

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

E-mail sendt til Suzan.Poedenphant@uvm.dk og tnj@bm.dk

WILDERS PLADS 8K
1403 KØBENHAVN K
TELEFON 3269 8888
MOBIL 91325632
SINL@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK

SAG. NR. 22/01718

12. AUGUST 2022

**HØRINGSSVAR VEDRØRENDE UDKAST TIL FORSLAG
OM ÆNDRING AF LOV OM LIGEBEHANDLING AF
MÆND OG KVINDER MED HENSYN TIL
BESKÆFTIGELSE M.V., LOV OM ARBEJDSMILJØ OG
LOV OM ERHVERVSUDDANNELSER (UDMØNTNING AF
TREPARTSAFTALE OM INITIATIVER TIL AT MODGÅ
SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSER)**

Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 24. juni 2022 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til høring over lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser).

Instituttet finder det særdeles positivt, at regeringen vil styrke indsatsen mod seksuel chikane og med dette lovudkast udmønte de lovgivningsmæssige initiativer fra regeringen og arbejdsmarkedets parters trepartsaf tale om seksuel chikane fra foråret 2022, der har til formål at modgå seksuel chikane på arbejdspladsen.

De seneste års #MeToo-debat, der har sat fokus på personlige beretninger om sexisme og seksuel chikane på arbejdsmarkedet, har synliggjort, at seksuel chikane er et udbredt problem, som findes på tværs af brancher og faggrupper på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.

Instituttet finder, at der er grund til at overveje, om initiativerne i dette lovudkast er tilstrækkelig effektive til at gøre op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser og om initiativerne i afgørende grad vil styrke den nødvendige indsats mod seksuel chikane på det danske arbejdsmarked. Instituttet henviser i den forbindelse til, at lovudkastet i høj grad udgør en tydeliggørelse af rettigheder og forpligtelser som også er indeholdt i gældende ret i dag.

Instituttet har følgende bemærkninger:

LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Instituttet finder det positivt, at regeringen vil opdatere sprogbrugen på området ved at ændre "sexchikane" til "seksuel chikane" i ligebehandlingsloven. Instituttet vurderer, at "seksuel chikane" både er en mere tidssvarende og præcis betegnelse at anvende på dette område.

Instituttet finder det desuden positivt, at der med lovudkastet indsættes en udtrykkelig henvisning til "sager om seksuel chikane" i ligebehandlingsloven, og at det i lovudkastets bemærkninger udtrykkeligt anføres, 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." Instituttet finder dog, at det ville være mere klart og tydeligt for den enkelte, hvis formuleringen blev indsat direkte i ligebehandlingsloven.¹

- Instituttet anbefaler, at ministeriet overvejer at indsætte lovudkastets formulering, om 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" direkte i ligebehandlingsloven i stedet for i lovens bemærkninger.

Arbejdsgiverens ansvar i forhold til seksuel chikane udøvet af tredjemand

Instituttet finder det positivt, at der med lovudkastet udtrykkeligt tilføjes i ligebehandlingsloven, at "arbejdsgiveren er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane." Det fremgår af lovudkastet, at denne tilføjelse alene udgør en tydeliggørelse af arbejdsgiverens forpligtelse direkte i ligebehandlingsloven, idet forpligtelsen allerede fremgår af bemærkningerne til ligebehandlingsloven og af retspraksis. Der er således tale om en kodificering af retspraksis.

Instituttet finder ikke, at det er entydigt i hvor høj grad arbejdsgiverens forpligtelse til at sikre et chikanefrit miljø efter ligebehandlingsloven

¹ Se Institut for Menneskerettigheders analyse [Håndhævelse af forbuddet mod seksuel chikane på arbejdsmarkedet](#) fra november 2020.

også omfatter tredjemand, såsom klienter, kunder, samarbejdspartnere mv. Kontakt til klienter og kunder udgør en stor del af arbejdsmiljøet i mange brancher, herunder sundheds-, restaurations-, omsorgs- og servicebranchen. Det er dermed afgørende for at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø på arbejdspladsen, at arbejdsgiver iværksætter foranstaltninger til at forebygge seksuel chikane fra tredjemænd. Det kan eksempelvis være ved at have klare politikker og retningslinjer for håndtering af seksuel chikane mod de ansatte.

I lovudkastet omtales U2019.3302Ø, hvor Østre Landsret kom frem til, at arbejdsgiverens pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og til at sikre de ansatte mod seksuel chikane også omfatter den situation, hvor krænkelser blev udøvet af en person, der ikke var ansat af arbejdsgiveren, men hvor der var en særlig arbejdsmæssig og situationsbestemt tilknytning imellem krænkeren og den ansatte. Denne dom er udtryk for nyere retspraksis. Den 1. juni 2022 afsagde byretten i Esbjerg en lignende dom², hvor en arbejdsgiver også blev anset for ansvarlig for handlinger (chikane), som ikke var udført af arbejdsgiverens egne ansatte (dvs. tredjemand).

Der er en vis usikkerhed om fortolkningen af denne nye retspraksis og dermed arbejdsgiverens forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forhold til tredjemand. På den baggrund anbefaler instituttet, at der indsættes en bestemmelse i ligebehandlingsloven, som tydeliggør arbejdsgiverens ansvar for seksuel chikane, som den ansatte er blevet udsat for fra tredjemand, hvis arbejdsgiveren ikke har iværksat passende foranstaltninger til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.³

- Instituttet anbefaler, at ministeriet tilføjer en bestemmelse i ligebehandlingsloven, der sikrer, at arbejdsgiveren kan hæfte for seksuel chikane, som en ansat er blevet udsat for i kraft af arbejdet fra tredjemænd, hvis arbejdsgiveren ikke har iværksat passende konkrete foranstaltninger til at forebygge og håndtere seksuel chikane.

² Se sag BS-39271/2018-ESB – dom afsagt den 1. juni 2022 ved retten i Esbjerg.

³ Se Institut for Menneskerettigheders analyse [Håndhævelse af forbuddet mod seksuel chikane på arbejdsmarkedet](#) fra november 2020.

ARBEJDSMILJØLOVEN

Der bør kun være én definition af seksuel chikane på arbejdspladsen

Det foreslås i lovudkastet, at formuleringerne i arbejdsmiljølovens § 26, stk. 2, og § 28, stk. 2, om ”fejl og mangler” ændres til ”problemer i både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø”. Det fremgår af lovudkastet, at ændringerne sker med henvisning til, at sprogbrugen skal moderniseres, og at formålet er at lette forståelsen af lovens bestemmelser og undgå misforståelser, herunder om, hvorvidt bestemmelserne omfatter seksuel chikane i arbejdet. Dertil fremgår det af lovudkastet, at der med lovudkastet ikke er tilsigtet nogen ændringer i den gældende retstilstand.

Instituttet bemærker, at arbejdsmiljøloven ikke indeholder nogen definition af seksuel chikane. Arbejdsmiljøloven arbejder derimod med et princip om dynamisk arbejdsmiljøstandard, som ifølge lovens § 1, nr. 1, skal tilstræbe at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø (sikkerheds- og sundhedsstandard). Lovudkastet vil ikke ændre på, at arbejdsmiljøloven fortsat ikke vil indeholde nogen begrebsafklaring eller definition af, hvad der udgør seksuel chikane.

Definitionen af seksuel chikane fremgår navnlig af bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, som har hjemmel i arbejdsmiljøloven. AT-vejledningen om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, indeholder også en definition af seksuel chikane og en række eksempler på seksuel chikane, jf. afsnit 5.

Instituttet har udgivet en analyse i maj 2022 om [Dansk lovgivning bør kun have én definition af seksuel chikane på arbejdsmarkedet](#). Som det fremgår af analysen, findes der to definitioner af seksuel chikane i dansk lovgivning på arbejdsmarkedet; i ligestillingsloven, og i arbejdsmiljølovgivningen.

Instituttet vurderer i analysen, at de to regelsæt ikke opererer med samme definition af seksuel chikane, idet definitionen i ligestillingsloven er bredere, end tilfældet er i de underliggende arbejdsmiljøregler til arbejdsmiljøloven (bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane). I de sidstnævnte arbejdsmiljøregler gælder et krav om grovhed eller gentagelsesvirkning i forhold til seksuel chikane, som ikke genfindes i ligestillingslovens definition.

Det er instituttets vurdering, at det vil bidrage til en bedre retlig beskyttelse mod seksuel chikane og sikre en højere grad af klarhed hos både arbejdsgivere og arbejdstagere om, hvad der udgør seksuel chikane, hvis de relevante arbejdsmiljøregler indeholder den bredere definition af seksuel chikane, som følger af ligebehandlingsloven.

Instituttet henviser til, at formålet med nærværende lovudkast er at undgå misforståelser og sikre, at der ikke er tvivl om, at bestemmelserne i arbejdsmiljøloven også omfatter seksuel chikane på arbejdspladsen. Instituttet finder dog, at dette formål langt fra opnås, idet arbejdsmiljøloven ikke indeholder en definition af seksuel chikane og de underliggende regler i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen, anvender en mere snæver definition af seksuel chikane.

Hvis ministeriet vil styrke indsatsen mod seksuel chikane på arbejdspladsen og gøre op med den kultur, som findes på nogle arbejdspladser, anbefaler instituttet, at ministeriet sikrer, at bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledningen om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, baseres på den bredere definition af seksuel chikane.

- Instituttet anbefaler, at ministeriet sikrer, at de underliggende regler til arbejdsmiljøloven (bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane), udtrykkeligt baseres på den bredere definition af seksuel chikane, som følger af ligebehandlingsloven, for at sikre den fornødne klarhed over hvad der udgør seksuel chikane på arbejdspladsen.

Der henvises til ministeriets j.nr. 2022-4469.

Med venlig hilsen

Morten Emmerik Wøldike

TEAMLEDER FOR KØN OG LGBT+