

NOVEMBER 2020

HÅNDHÆVELSEN AF FORBUDET MOD SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSMARKEDET

- **Instituttet anbefaler, at det skrives ind i ligebehandlingsloven, at domstolene kan lægge en troværdig partsforklaring fra bl.a. en lønmodtager, der er blevet udsat for seksuel chikane, til grund som "faktiske omstændigheder", når de skal afgøre, om bevisbyrden kan lægges over på arbejdsgiveren.**
- **Instituttet anbefaler, at det skrives ind i ligebehandlingsloven, at arbejdsgiveren kan hæfte for seksuel chikane, som lønmodtageren er blevet udsat for i kraft af arbejdet fra kolleger eller tredjemænd, hvis arbejdsgiveren ikke har iværksat passende konkrete foranstaltninger til at forebygge og håndtere seksuel chikane.**
- **Instituttet anbefaler, at ligebehandlingsloven ændres, så personer, der har måttet sige deres job op på grund af seksuel chikane, kan få en godtgørelse, der svarer til godtgørelsen i sager om uberettiget afskedigelse.**
- **Instituttet anbefaler, at det tilføjes til ligebehandlingsnævnensloven, at nævnet kan henstille sager, som det ikke kan behandle, til fri proces ved domstolene.**

KONKLUSION

Seksuel chikane er et udbredt problem indenfor en lang række brancher i Danmark, men samtidig føres der kun få sager ved domstolene. Det er nødvendigt at forbedre ligebehandlingslovgivningen og anskue seksuel chikane som et samfundsproblem fremfor som enkeltstående og sjældne hændelser, hvis forbuddet mod seksuel chikane på arbejdsmarkedet skal håndhæves effektivt.

SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSMARKEDET I DANMARK

Seksuel chikane¹ på arbejdsmarkedet udgør kønsdiskrimination og er omfattet af diskriminationsforbuddet. Hvis den grænseoverskridende adfærd også er omfattet af straffeloven, kan den krænkende part tillige tiltales og straffes efter disse bestemmelser. Ligebehandlingsloven og arbejdsmiljølovgivningen handler derimod ikke om straf, men om at sikre, at alle har lige adgang til arbejdsmarkedet.

Bliver man udsat for seksuel chikane på arbejdet, får man som lønmodtager dårligere arbejdsvilkår. En undersøgelse af seksuel chikane på arbejdsmarkedet foretaget af Epinion for Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) viser, at 21 % af de adspurgte, der har oplevet seksuelle krænkelser, har mistet lysten til at gå på arbejde, 14 % har oplevet psykiske konsekvenser, 12 % har haft koncentrationsbesvær på arbejdet og 10 % har sagt arbejdet op.² I alle disse tilfælde er lønmodtagerne blevet udsat for oplevelser på deres arbejdsplads, der har presset dem ud i en situation, hvor de ikke har samme adgang til at præstere og trives på deres arbejdsplads som andre. For at give alle lige muligheder på arbejdsmarkedet er det derfor centralt, at forbuddet mod seksuel chikane på arbejdsmarkedet håndhæves effektivt.

Seksuel chikane på arbejdsmarkedet er omfattet af ligebehandlingslovens forbud mod kønsdiskrimination, jf. ligebehandlingsloven § 1, stk. 4, jf. § 1, stk. 6. Bestemmelserne er en implementering af EU's ligebehandlingsdirektiv 2006/54, som loven skal fortolkes i overensstemmelse med.³ International Labour Organization (ILO) har tillige vedtaget en ny konvention, der forpligter staterne til aktivt at arbejde for at forhindre vold og chikane på arbejdsmarkedet.⁴ Danmark har endnu ikke ratificeret konventionen, der træder i kraft den 25. juni 2021.

De seneste måneders nyhedsbillede har været fyldt med vidnesbyrd om seksuel chikane på arbejdsmarkedet. Disse mange enkeltfortællinger og vidnesbyrd er fremkommet fra en lang række af brancher, herunder indenfor politik, blandt læger, i fagbevægelsen og mediebranchen. Derudover er der blevet sendt åbne breve fra folk, der har oplevet sexismen og seksuel chikane på deres arbejdsplads. Brevene beskriver en arbejdspladskultur præget af grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane.⁵

Brevene, der er underskrevet af hundredvis af personer inden for hver branche, må ses som et udtryk for, at seksuel chikane ikke er et særfænomen, men forekommer hver dag og er et strukturelt problem i mange forskellige brancher. Dette understøttes af undersøgelser, der viser, at et arbejdsmiljø præget af seksuel chikane ikke er begrænset til særlige brancher.

Tallene, der angiver omfanget af seksuel chikane, varierer alt efter undersøgelsens design og spørgsmålenes udformning. Forskning viser, at måden, man spørger på, har stor betydning for, hvor stort et omfang af seksuel chikane man finder. Spørger man direkte til seksuel chikane, svarer langt færre, at de har været udsat for det, end hvis man spørger til konkrete handlinger eller situationer.⁶

FH gennemførte i 2019 en bred undersøgelse blandt 3.231 danske lønmodtagere i alderen 18-68 år. Undersøgelsen var afgrænset til episoder på seneste eller nuværende arbejdsplads. 5 % af kvinderne og 10 % af mændene svarer, at de har været udsat for seksuel chikane. Spørger man derimod om konkrete hændelser, svarer langt flere at have været udsat for krænkelser. Hver tredje kvinde (34 %)

samt hver fjerde mand (25 %) har været udsat for mindst én krænkende episode. Blandt unge er tallene endnu højere – næsten halvdelen af 18-29-årige (48 % af mændene og 46 % af kvinderne) har været udsat for situationer på deres nuværende eller tidligere arbejdsplads, de fandt seksuelt krænkende.⁷

De faglige forbund har ligeledes indenfor områder som sundhed og omsorg samt hotel- og restaurationsbranchen fundet stor udbredelse af seksuel chikane. I disse undersøgelser har de faglige forbund fundet niveauer helt op til hver fjerde HK'er, hver fjerde SOSU'er og hver tredje tjener, som har været udsat for seksuel chikane. I fagforbundenes undersøgelser svarer generelt langt flere mænd, at de har været udsat for seksuel chikane, end Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Arbejdernes Erhvervsråd (AE) dokumenterer.^{8 9 10 11 12}

NFA har siden 1990 lavet undersøgelser om seksuel chikane på danske arbejdspladser. Her spørges direkte til seksuel chikane og ikke konkrete erfaringer, hvilket måske kan forklare, hvorfor centret finder lavere tal end i de ovenfor stående undersøgelser. NFA finder, at 1-4 % har været udsat for seksuel chikane, og at især unge kvinder er udsatte.¹³ AE fandt i 2016 tilsvarende fund.¹⁴ Ved hjælp af registerdata fandt rådet, at særligt faggrupper indenfor sundhed og omsorg toppede. Her er det især kvinder, der er udsatte (11,8 %).¹⁵

Det ovenfor stående viser, at seksuel chikane ikke kan betragtes som enkeltstående, uheldige tilfælde. Derimod peger særligt undersøgelser, der spørger til konkrete seksuelt krænkende hændelser på, at seksuel chikane er et udbredt fænomen, der genfindes på tværs af brancher.

Den store kontrast imellem antallet af de personer, der nu kommer frem i medierne, og de meget få sager om seksuel chikane, der bliver afgjort efter ligebehandlingsloven, understreger, at der er plads til forbedringer af lovgivningen. For nylig udkom de opdaterede tal fra Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustíns gennemgang af de sager om seksuel chikane, der føres ved domstole, Ligebehandlingsnævnet og Tvistighedsnævnet. I perioden fra 2016 til 2019 er der kun anlagt én civilretlig sag om seksuel chikane om året ved domstolene, og der er ikke givet medhold i nogen af dem.¹⁶

For at rette op på dette må ligebehandlingslovgivningen tage udgangspunkt i, at seksuel chikane udgør et samfundsproblem, der skal bekæmpes, fremfor at anskue det som enkeltstående, uheldige episoder. Dette indebærer, at de personer, der udsættes for seksuel chikane og vælger at gå videre med deres sag, aldrig må behandles som et problem. Derimod må de ses som en del af løsningen på at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Dem, der står frem, skal sikres gode forhold og adgang til at få deres sag behandlet på en fair måde. Der skal samtidig tages højde for de problemstillinger, der gør, at sagerne er svære at få medhold i, særligt angående den nuværende udformning af reglerne om beviser. Det er ikke muligt at få flere til at anlægge sager, hvis det synes umuligt at vinde sagerne.

Derudover bør domstolene ikke længere gå ud fra, at arbejdsgivere ifølge ligebehandlingsloven kun har en handlepligt overfor seksuel chikane på deres arbejdsplads, hvis de ved eller burde vide, at den seksuelle chikane finder sted. Man må i lovgivningen slå fast, at seksuel chikane er så udbredt, at arbejdsgivere også ifølge ligebehandlingslovgivningen må sørge for at forebygge seksuel chikane, før det sker – ligesom det er tilfældet i arbejdsmiljøreguleringen.

I det følgende notat redegøres der for lovgivningen på områder, der kan forbedres, og gives anbefalinger med henblik på at sikre en bedre forebyggelse og håndhævelse i forbindelse med seksuel chikane på arbejdsmarkedet.

Der vil i notatet blive redegjort for definitionen af faktiske omstændigheder i ligebehandlingsloven, arbejdsgiverens ansvar for seksuel chikane begået af kolleger og tredjemænd, godtgørelsens størrelse i sager om seksuel chikane efter ligebehandlingsloven samt Ligebehandlingsnævnets mulighed for at behandle og henstille sager om seksuel chikane.

Notatet omhandler kun det civilretlige system, og der vil således ikke blive kigget nærmere på det fagretlige system, hvor mange sager om seksuel chikane på arbejdsmarkedet behandles.

Notatet omhandler endvidere kun anbefalinger angående håndhævelsen af forbuddet mod seksuel chikane på arbejdsmarkedet. Instituttet vil senere komme med anbefalinger angående håndhævelsen af forbuddet mod seksuel chikane udenfor arbejdsmarkedet.

1. DEFINITION AF FAKTISKE OMSTÆNDIGHEDER I LIGEBEHANDLINGSLOVEN

I 2001 blev delt bevisbyrde indført i ligebehandlingsloven som en implementering af det daværende bevisbyrdedirektiv 97/80/EF. Bestemmelsen lyder nu således:

”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.”

Det konkluderes i forarbejderne, at der i sager om seksuel chikane lægges vægt på omstændigheder, særligt forklaringer, som ikke tillægges lige så stor bevismæssig styrke i andre sager. Det bemærkes, at dette allerede er i overensstemmelse med den nye ændring af bevisbyrdereglerne, og at der derfor ikke tilsigtes en ændring af praksis.¹⁷

I det første forslag til ændringen af loven blev det foreslået, at bevisbyrden skulle vendes i sager, hvor en krænket person ”fremfører faktiske omstændigheder”, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Dette blev ændret til ”påviser faktiske omstændigheder”. Det

fremgår af tillægsbetænkningen, at hensigten med ændringen er at understrege, at der ikke med lovforslaget tilsigtes ændringer i retspraksis, herunder i sager om seksuel chikane, hvor det vurderes, at der hidtil har været anvendt regler om delt bevisbyrde. Det er altså hverken hensigten bag bestemmelsens indførelse at stramme eller lempe kravene til bevisførelse, men at bevare den daværende retspraksis.¹⁸

Det nævnes også i betænkningen, at det efter retspraksis må forventes, at en påstand underbygges med skriftligt bevismateriale, vidneforklaring eller lignende.¹⁹ Det virker dog ikke, som om kravene til, hvad der udgør faktiske omstændigheder, er i overensstemmelse med retspraksis fra før 2001.

I dommen FED 1995.142 anklagede en kvindelig medarbejder, der arbejdede med sko, indehaveren af virksomheden for at udsætte hende for både verbal og fysisk seksuel chikane. Indehaveren havde flere gange opfordret hende til sex og taget på hende. Der var ingen vidneforklaringer eller skriftlige beviser, der støttede hendes forklaring. Hendes forklaring var dog støttet af udtalelser fra psykologer og læger. Indehaveren nægtede, at noget af det, der blev beskrevet, var sket. Landsretten fandt, at medarbejderens forklaring var troværdig og blev støttet af hendes reaktioner, efter at arbejdsforholdet var ophørt, og fandt det herved bevist, at chikanen havde fundet sted.

Selvom der med ændringen af bevisbyrdereglerne i 2001 ikke tilsigtedes en ændring af retspraksis i sager om seksuel chikane, fremgår det af en undersøgelse fra Aalborg Universitet, at afslagsprocenten i sager om seksuel chikane ved domstolene steg markant i begyndelsen af 2000'erne.²⁰ Stigningen i afslagsprocenten er sammenfaldende med tidspunktet for indførelsen af reglerne om delt bevisbyrde. Det nævnes i forarbejderne til ændringen, at formålet med EU-direktivet og implementeringen af dette er at lempe beviskravene for lønmodtagerne.²¹ Det er derfor uhensigtsmæssigt, hvis ændringen af bevisbyrdereglerne har ført til strammere beviskrav i sager om seksuel chikane.

Det bemærkes i forarbejderne til indførelsen af delt bevisbyrde i 2001, at der i sager om seksuel chikane sædvanligvis er forskellige opfattelser af hændelsesforløbet, og at der sjældent er vidner. I sagerne bliver der derfor lagt vægt på den krænkedes forklaring og vurderingen af dennes troværdighed, samt eventuelt at forklaringerne understøttes eller bestyrkes af eksempelvis psykologerklæringer, af vidner, som den krænkede har betroet sig til, eller af, at der på den pågældende arbejdsplads er flere kvinder, der beretter om de samme problemer/krænkelser.²²

Advokat Peter Breum er den advokat, der har ført flest sager om seksuel chikane ved de danske domstole. Han har om udviklingen i antallet af sager udtalt, at indførelsen af delt bevisbyrde førte til et fald i sager. Ifølge Breum satte den ændrede bevisbyrde generelt set højere krav til de omstændigheder, der skal være til stede, før retten har fundet det sandsynliggjort, at der var tale om seksuel chikane.²³

Det er vanskeligt at analysere retspraksis på området med henblik på bevisbedømmelsen, da bevisbedømmelsen i de enkelte sager altid er konkret og blandt andet vil afhænge af forklaringernes troværdighed. Nogle sager fremstår, som om partsforklaringer og støttende omstændigheder stadig kan lægges til grund for rettens afgørelse. Det er derfor svært at konkludere med sikkerhed i de konkrete sager om seksuel chikane, hvad der er årsag til, at der ikke er givet medhold.

Det kan dog konkluderes, at antallet af sager, der er givet medhold i, er faldet drastisk siden starten af 2000'erne, hvor den delte bevisbyrde blev indført, og at intentionen bag EU-direktivet og bag ændringen af ligebehandlingsloven var en forbedring af retsstillingen for ofre for seksuel chikane. I stedet har væsentligt færre fået medhold i sager om seksuel chikane.

Det er på denne baggrund hensigtsmæssigt, at det understreges direkte i loven, at troværdige partsforklaringer i sig selv kan udgøre faktiske omstændigheder efter ligebehandlingslovens § 16a.

Dette vil ikke medføre en forpligtelse til at lægge bevisbyrden på arbejdsgiveren, hvis en krænket person fremkommer med en anklage. I stedet vil det give domstole og andre afgørelsesinstanser mulighed for at tage højde for troværdige partsforklaringer i deres bedømmelse af sager om seksuel chikane, hvor der ofte ikke findes vidner eller skriftlige beviser.

Instituttet anbefaler, at

Der i ligebehandlingsloven tilføjes en sætning i § 16a, stk. 1, så den lyder således:

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. Faktiske omstændigheder kan i nogle situationer udgøres af partsforklaringer.

2. FOREBYGGELSESPLIKT FOR ARBEJDSGIVERE FOR AT UNDGÅ SEKSUEL CHIKANE FRA PERSONER, LØNMODTAGEREN ER I KONTAKT MED I KRAFT AF ARBEJDET

Arbejdsgivers pligt til at forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen fremgår allerede af arbejdsmiljølovgivningen. Af arbejdsmiljøreguleringen fremgår det, at arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder

mobning og seksuel chikane.²⁴ Hvis arbejdsgiveren konstaterer, at der er tilfælde af seksuel chikane på arbejdspladsen, skal ledelsen, de ansatte og arbejdsmiljøorganisationen drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere krænkelse og forhindre gentagelser.²⁵ At understrege arbejdsgivers forebyggelsespligt i ligebehandlingsloven vil dermed bringe bestemmelserne i diskriminationslovgivningen og arbejdsmiljøreguleringen i bedre overensstemmelse med hinanden.

I øjeblikket er man som lønmodtager særligt beskyttet imod seksuel chikane fra sin leder eller arbejdsgiver, mens man kun i mindre grad er beskyttet imod seksuel chikane fra kolleger eller tredjemænd. I den ovenstående undersøgelse, foretaget af Epinion for FH i 2019, svarede 23 % af dem, der var blevet udsat for seksuel chikane, at chikanen kom fra en leder, 55 %, at chikanen kom fra en kollega, og 23 %, at chikanen kom fra en klient, borger, kunde eller lignende.²⁶

Undersøgelsen peger således på, at størstedelen af chikanen, som lønmodtagere udsættes for i forbindelse med deres arbejde, ikke kommer fra deres ledere. For at gennemføre forbuddet mod seksuel chikane på arbejdsmarkedet må det derfor sikres, at lønmodtagerne er effektivt beskyttet imod chikane også fra kolleger og tredjemænd.

CHIKANE FRA ARBEJDSGIVERE OG LEDERE I FORBINDELSE MED ARBEJDET

Ligebehandlingsloven er overvejende en arbejdsretlig lov, hvilket betyder, at den omhandler udøvelse af arbejdsgivers ledelsesret (ved ansættelse, forfremmelse, afskedigelse mv.), samt rammerne for indgåelse af kollektive overenskomster og individuelle ansættelsesaftaler.²⁷ Ligebehandlingsloven forpligter derved kun arbejdsgiveren. Det er almindeligt antaget i praksis, at der er identifikation imellem ansatte med ledelsesbeføjelser og arbejdsgiveren, således at arbejdsgiveren ligeledes er ansvarlig for lederes seksuelle chikane af ansatte.

Der er ikke identifikation imellem alle lederstillinger og arbejdsgiveren. I den nedenstående dom, FED.216.191, fandt landsretten således, at idet mellemlideren i den omtalte sag ikke havde nogen ansættelsesmæssige beføjelser eller beføjelser til egenhændigt at tildele advarsler, var der ikke identifikation imellem mellemlideren og arbejdsgiveren. I sådanne tilfælde har arbejdsgiveren i stedet det samme ansvar for den seksuelle chikane, som hvis den var begået af en almindelig kollega.

CHIKANE FRA KOLLEGER I FORBINDELSE MED ARBEJDET

Det fremgår af forarbejderne til ændringen af ligebehandlingsloven i 2005, at §§ 2-4 før og efter ændringen medfører en beskyttelse imod seksuel chikane i forbindelse med lønmodtagerens arbejdsvilkår, og at arbejdsvilkår fortolkes således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.

Det er almindeligt antaget i praksis, at dette udelukkende medfører, at arbejdsgiveren har en handlepligt i forbindelse med seksuel chikane. Det vil sige, at arbejdsgiverens forpligtelse til at handle kun gælder, når arbejdsgiveren kender til eller burde kende til chikanen.

Dette fremgår blandt andet af et notat, som Beskæftigelsesministeriet udarbejdede i 2018 til brug for Ligestillingsudvalget, hvori der redegøres for ansvarsreglerne i relation til seksuel chikane på arbejdspladsen. Her bemærker ministeriet, at arbejdsgivers forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed betyder, at arbejdsgivere har en handlepligt i forhold til ansattes ulovlige adfærd.²⁸

Dette fremgår også af retspraksis, blandt andet en dom fra Østre Landsret fra 2016:

I dommen FED.216.191 fandt Østre Landsret, at selvom sagsøgeren var blevet udsat for seksuel chikane i en længere periode, blandt andet ved berøringer på låret og ved at blive stillet upassende seksuelle spørgsmål af sin mellemlider, kunne hun ikke tilkendes en godtgørelse. Dette skyldtes, at mellemlideren dels ikke havde nogen ansættelsesmæssige beføjelser eller beføjelser til egenhændigt at tildele advarsler, dels at ledelsen, da den blev gjort opmærksom på chikanen, havde iværksat tiltag, som landsretten vurderede var tilstrækkelige. Landsretten vurderede dermed, at der ikke var identifikation imellem ledelsen og mellemlideren, og at ledelsen derudover havde levet op til sin handlepligt.

I nyere retspraksis er der til tider lagt vægt på arbejdsgivers forebyggelsespligt. I en nylig byretsdom, der nu er anket og endnu ikke afgjort ved landsretten, finder byretten således, at arbejdsgiveren har en forebyggelsespligt uafhængigt af handlepligten i sager, hvor arbejdsgiveren har kendskab til den seksuelle chikane.²⁹ Byretten finder, at arbejdsgiveren ved ikke at have sikret, at arbejdspladsen eksempelvis har en klar politik om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, ikke har overholdt sin pligt til i rimeligt omfang at sikre sagsøger mod seksuel chikane. Det er dog ikke sikkert, hvad udfaldet af sagen bliver ved landsretten.

Det kan i øvrigt bemærkes, at EU-direktiv 2006/54, der ligger bag ligebehandlingsloven, tilskynder til at træffe effektive foranstaltninger til forebyggelse af enhver form for forskelsbehandling på arbejdspladsen, navnlig chikane og seksuel chikane.³⁰

CHIKANE FRA TREDJEMÆND I FORBINDELSE MED ARBEJDET

Der har ligeledes ikke været entydighed om, i hvor høj grad arbejdsgiverens forpligtelse til at sikre et chikanefrit miljø efter ligebehandlingsloven omfatter klienter, kunder, samarbejdspartnere mv., eller om seksuel chikane fra disse i stedet skal behandles som arbejdsulykker efter arbejdsmiljølovgivningen.

Kontakt til klienter og kunder er en stor del af arbejdsmiljøet i mange brancher, herunder sundheds-, restaurations-, omsorgs- og servicebranchen, men det vil være relevant for alle med klient- og kundekontakt. Også kontakt med andre, eksempelvis samarbejdspartnere, kan udgøre en stor del af arbejdslivet. Det er dermed afgørende for at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø på arbejdspladsen, at arbejdsgiver iværksætter foranstaltninger for 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. Arbejdsgiver kan gøre klienter og kunder opmærksomme på retningslinjerne for kontakt med de ansatte og de klare politikker for, hvad der sker, hvis retningslinjerne overskrides, for eksempel at blive opsagt som kunde eller forment adgang.

I det ovenstående notat fra Beskæftigelsesministeriet fra 2018 fremgår det, at tredjemands seksuelle chikane af en ansat som udgangspunkt vil falde uden for ligebehandlingslovens anvendelsesområde, da loven omhandler forholdet imellem lønmodtagere og arbejdsgivere.³¹ Det bemærkes dog, at pligten til at stille et chikanefrit miljø til rådighed eventuelt kan medføre, at der er tale om et brud på ligebehandlingslovens diskriminationsforbud, hvis en arbejdsgiver ikke har reageret på eksempelvis en kundes krænkende adfærd.

Dette er blevet fastslået i en nyere dom fra Østre Landsret, U 2019.3302 Ø:

En kvinde, der arbejdede som handicaphjælper for et firma, der på ansættelsestidspunktet hed Bruger-Hjælper Formidlingen A/S, var blevet udsat for seksuel chikane af den bruger, hun var handicaphjælper for. Landsretten fandt, at selvom brugeren ikke havde ledelsesmæssige beføjelser, og der derfor ikke var identifikation imellem ham og arbejdsgiveren, var chikanen alligevel omfattet af ligebehandlingsloven, da arbejdsgiveren er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og i rimeligt omfang at sikre sine ansatte imod chikane. Landsretten fandt, at det forhold, at den person, der udøver krænkende adfærd overfor 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. Landsretten fandt dog, at Bruger-Hjælper Formidlingen A/S i situationen havde opfyldt sin handlepligt ved at tilbyde passende løsninger på situationen.

Dommen er et udtryk for ny retspraksis, og på grund af usikkerheden omkring fortolkningen af bestemmelsen er det således ønskeligt, at denne fortolkning yderligere støttes af ligebehandlingslovens bestemmelser.

ARBEJDSSTID OG ARBEJDSSTED

Ligebehandlingsloven gælder ikke udenfor arbejdslivet. Det vil sige, at den ikke gælder i privatlivet, eksempelvis ved adgang til restauranter og etablering af erhvervsmæssige forbindelser.³²

Arbejdslivet kan dog også omfatte andre situationer end dem, der sker på arbejdspladsen. Dette gælder blandt andet for sociale arrangementer arrangeret af arbejdsgiveren. Breum og Wolf argumenter i artikel U.1995B.57 "Seksuel chikane"³³ for, at ligebehandlingsloven finder anvendelse på arbejdssituationer, men at dette også kan omfatte adfærd udenfor arbejdspladsen. De bemærker, at "selvom definitionen af seksuel chikane vedrører adfærden på arbejdspladsen, vil en arbejdsgiver også overtræde forbuddet mod seksuel chikane ved handlinger uden for den fysiske arbejdsplads, f.eks. ved chikane i forbindelse med en julefrokost på en restaurant eller lignende. Angivelsen af 'på arbejdspladsen' i definitionen afgrænser adfærden til et arbejdsretligt problem, hvorved uønsket seksuel adfærd, der ikke har relation til et ansættelsesforhold, f.eks. uønsket seksuel adfærd på barer og diskoteker, der ikke sker som led i et ansættelsesforhold, falder uden for definitionen."³⁴

Også sociale sammenhænge, der er centreret omkring arbejdet, men som ikke er arrangeret af arbejdsgiveren, kan dog være relevante for arbejdslivet. Fyraftensøl eller fredagsøl, arrangementer lavet af personaleforeninger og lignende arrangementer, der ofte arrangeres af medarbejderne selv, kan være en central del af det sociale liv på arbejdspladsen, hvor også faglige opgaver diskuteres og fordeles.

En nyligt afsagt byretsdom, der nu er anket, omhandler blandt andet voldtægter, som en administrationsassistent for en virksomhed er blevet udsat for af sin kollega, der arbejder som vinduespudder i virksomheden.³⁵ Byretten tog stilling til, om arbejdsgiveren kan drages til ansvar for de voldtægter, som kollegaen har udsat sagsøgeren for i hendes hjem. Chikanen er startet på arbejdet, hvor sagsøgte passer telefoner, og er derefter foregået indenfor såvel som udenfor arbejdstiden og arbejdsstedet uden nogen særlig skelnen. Sagsøgeren bemærker blandt andet, at kollegaen kunne sende 30-50 seksuelt ladede beskeder i løbet af dagen. Hun blev nødt til at svare på dem relativt hurtigt, da han ellers blev sur og dukkede op ved hendes hjem. Disse episoder var flere gange endt med, at han havde voldtaget hende. Chikanen, der har ført til voldtægterne, er dermed foregået i arbejdstiden. Retten finder dog, at arbejdsgiveren kun kan drages til ansvar for de dele af chikanen, der faktisk er foregået i arbejdstiden. Dermed endte sagsøgeren, der havde nedlagt påstand om en godtgørelse på 150.000 kr., med kun at få en godtgørelse på 25.000 kr. for igennem 1,5 år at være blevet udsat for voldsomt grov chikane, der havde ført til gentagne voldtægter.

Retspraksis er sparsom på dette område, men der kan findes eksempler på andre relevante situationer, hvor en chikanøs adfærd indledes på arbejdet og fortsætter indenfor arbejdspladsens rammer, men tillige finder sted udenfor arbejdspladsen. Det kunne eksempelvis være ved, at kollegaen eller chefen venter på én udenfor arbejdsstedet, når man får fri, eller kontakter én om natten på ens private telefonnummer.

Hvis lønmodtagerens arbejdsvilkår skal være beskyttet, kan det derfor være nødvendigt, at arbejdsgiveren iværksætter foranstaltninger for at undgå seksuel chikane i situationer, der foregår uden for arbejdsstedet og/eller arbejdstiden, men hvor chikanen har en relation til arbejdslivet.

Instituttet anbefaler, at

Der indsættes en ny bestemmelse, § 14a, i ligestillingsloven, der lyder som følgende:

Stk. 1. En lønmodtager, der udsættes for sexchikane af kolleger, kunder og andre, som vedkommende er i kontakt med i kraft af arbejdet, kan rette sit krav på godtgørelse i henhold til § 14 og § 15 og krav på erstatning mod arbejdsgiveren.

Stk. 2. En arbejdsgiver er i henhold til bestemmelsen i stk. 1 kun ansvarsfri, såfremt den pågældende godtgør, at arbejdsgiveren har iværksat passende konkrete foranstaltninger til at forebygge og håndtere seksuel chikane.

3. FORHØJET GODTGØRELSE I SAGER OM SEKSUEL CHIKANE

Man har mulighed for at få tilkendt en godtgørelse efter ligestillingslovens § 14 for at have været udsat for seksuel chikane og efter § 15 for at have været udsat for viktimisering. Adgangen til godtgørelse efter § 14 medfører således, at en krænkede lønmodtager godtgøres for selve chikanen, og bestemmelsen understøtter derved forbuddet imod seksuel chikane. Efter § 15 kan man tilkendes en godtgørelse, hvis man afskediges eller udsættes for andre ufordelagtige følger, fordi man har fremsat krav eller medvirket til fremsættelsen af et krav om brud på diskriminationsforbuddet. § 15 omhandler dermed de situationer, hvor man klager over chikanen eller hjælper en anden person, eksempelvis ved at vidne, og derefter bliver udsat for repressalier af arbejdsgiveren. Bestemmelsen understøtter derved adgangen til at klage over seksuel chikane.

GODTGØRELSESNIVEAUET EFTER LIGEBEHANDLINGSLOVENS § 15

Seksuel chikane kan føre til, at en lønmodtager mister sit arbejde på flere forskellige måder. Hvis lønmodtageren klager over chikanen og derefter bliver fyret, er der tale om viktimisering. I dette tilfælde kan lønmodtageren tilkendes erstatning efter § 15. Godtgørelserne efter denne bestemmelse kan, ligesom ved andre uberettigede afskedigelser, fastsættes svarende til et vist antal måneders løn. Til sammenligning kan nævnes nyere sager, hvor gravide lønmodtagere er blevet afskediget i strid med ligestillingsloven. Her er lønmodtageren blandt

andet blevet tilkendt en godtgørelse på 220.000 kr., svarende til ni måneders løn,³⁶ 257.400 kr., svarende til ni måneders løn,³⁷ og 206.080 kr., svarende til 12 måneders løn.³⁸

Fyres medarbejderen som direkte følge af, at medarbejderen klager over chikanen, kan medarbejderen tilkendes en erstatning efter ligebehandlingslovens § 15, der omhandler viktimisering.

I U.2019.3302 Ø havde sagsøgeren været i løbende kontakt med sin arbejdsgiver, om, at hun blev udsat for seksuel chikane fra den bruger, hun var handicaphjælper for. Da den seksuelle chikane førte til, at samarbejdsrelationen imellem sagsøgeren og den person, hun var hjælper for, brød sammen, blev hun fyret af arbejdsgiveren fremfor at blive tilbudt at arbejde hos en anden bruger. Landsretten fandt, at sagsøgeren var blevet afskediget, fordi hun havde klaget over de krænkelser, som brugeren havde udsat hende for, og tilkendte hende et beløb på 135.247,02 kr., svarende til seks måneders løn.

GODTGØRELSESNIVEAUET EFTER LIGEBEHANDLINGSLOVENS § 14

Spørgsmålet om størrelsen på godtgørelser efter § 14 i sager om seksuel chikane blev diskuteret forud for en revision af ligebehandlingsloven i 2018. I forarbejderne til ændringen nævnes undersøgelsen fra Aalborg Universitet, der viste, at "gennemsnittet for godtgørelser i 39 civilretlige sager fra perioden 1989-2015 var på 23.700 kr., hvilket også var det niveau, hovedparten af godtgørelserne lå på i begyndelsen af 1990'erne. Gennemsnittet for godtgørelser i seks sager i Tvistighedsnævnet i perioden 1997-2014 var 23.300 kr. Det samlede billede på tværs af civilretter og nævn er altså, at der over en periode på 33 år stort set ikke har været nogen stigning i godtgørelsernes niveau. Når man tager prisudviklingen i betragtning, er der tværtimod tale om et fald. Hvis godtgørelserne var fulgt med prisudviklingen, så skulle niveauet i dag ligge på ca. 40.000 kr. ved uændret købekraft."³⁹

Det blev i forlængelse heraf vedtaget at hæve niveauet for godtgørelser for seksuel chikane efter ligebehandlingslovens § 14 med en tredjedel i forhold til det daværende gennemsnitlige niveau på 27.300 kr.⁴⁰ Derved ligger godtgørelsens minimumsniveau på 33.000 kr., og kommer stadig ikke op på de 40.000 kr., det skulle ligge på, hvis det skulle være det samme som for ca. 30 år siden.

Det må i forbindelse med størrelsen på godtgørelser efter § 14 understreges, at selvom lønmodtageren ikke fyres for at klage, vil den seksuelle chikane alligevel i mange tilfælde føre til, at medarbejderen mister sit job, fordi denne presses til at sige jobbet op for at få chikanen til at stoppe. I en undersøgelse foretaget af

Epinion for FH angiver 1 ud af 10 lønmodtagere, der har oplevet seksuel chikane, at de har sagt deres job op som direkte følge af den seksuelle chikane.⁴¹

I en sådan situation vil lønmodtageren som udgangspunkt skulle have godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14, ikke efter § 15. Som instituttet tidligere har bemærket, tager den seneste ændring af godtgørelsesniveauet efter ligebehandlingslovens § 14 ikke højde for, at en lønmodtager, der udsættes for seksuel chikane, ofte også risikerer at miste sit arbejde.

I en sådan situation bør der sikres den krænkede lønmodtager en præventiv sanktion i lighed med den, den krænkede har i tilfælde af arbejdsgiverens afskedigelse. Det forhold, at arbejdsforholdet er ophørt på denne måde, bør derfor indgå i vurderingen ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse.

Instituttet anbefaler, at

Ligebehandlingslovens § 14, stk. 2, formuleres således:

Har der været tale om en krænkelse i form af sexchikane, kan dette tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen, herunder at krænkelsen har medført, at den krænkedes arbejdsforhold er ophørt under omstændigheder, som må sidestilles med uberettiget ophævelse fra arbejdsgivers side.

4. LIGEBEHANDLINGSNÆVNET KAN HENSTILLE TIL FRI PROCES

Ligebehandlingsnævnet kan kun behandle sager på et skriftligt grundlag, jf. ligebehandlingsnævnsløven, § 5, stk. 2, nr. 2. Nævnet kan således ikke træffe afgørelse i sager, hvor nævnet vurderer, at der er behov for parts- og vidneforklaringer.

I en sag fra Ligebehandlingsnævnet fra 2017 havde en kvinde arbejdet som konsulent ved en virksomhed i lidt under et år, hvorefter hun blev sygemeldt. Klager beskrev situationen som, at hun løbende var blevet udsat for både verbal og fysisk seksuel chikane. En uge efter at hun havde indgivet en klage, blev hun fyret med begrundelsen, at arbejdsgiveren var blevet opmærksom på, at hun havde udført lønnet beskæftigelse ved siden af sin ansættelse hos indklagede. Både i spørgsmålet om chikanen og om afskedigelsen fandt nævnet, at sagen krævede, at der førtes bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, og at den derfor måtte afgøres ved domstolene.⁴²

I 2017 udkom ovenstående undersøgelse fra Aalborg Universitet, der viste, at nævnet i 80 % af de sager, der omhandler seksuel chikane, vurderer, at sagen kun kan afgøres efter en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan føres for nævnet.⁴³

Ligebehandlingsnævnet er oprettet for at give en ensartet adgang til at få behandlet klager over forskelsbehandling og en effektiv retsbeskyttelse af de grupper, der er beskyttet mod forskelsbehandling i lovgivningen, ved at tilbyde en administrativ klageadgang.⁴⁴ Siden en lettelse i adgangen til behandling af klager over forskelsbehandling ikke kan opnås ved Ligebehandlingsnævnet i det store flertal af de sager, der omhandler seksuel chikane, bør adgangen til domstolene lettes for klagere, der bringer sager om seksuel chikane til Ligebehandlingsnævnet. Dette kan ske ved at give Ligebehandlingsnævnet mulighed for at henstille sager, der ikke kan behandles ved nævnet, til fri proces.

Bestemmelsen kan udformes med udgangspunkt i retsplejelovens § 23, der giver Folketingets Ombudsmand mulighed for at henstille til fri proces, og i den tidligere bestemmelse § 10, stk. 3, i etnisk ligebehandlingslov, der gav Institut for Menneskerettigheder mulighed for at henstille til fri proces.

Sædvanligvis vil en ansøgning om fri proces vurderes, dels ud fra om ansøgeren lever op til de økonomiske krav, der fremgår af retsplejelovens § 325, dels ud fra sagens karakter efter retsplejelovens § 327 eller § 328.

Det fremgår af lovforarbejder, at disse bestemmelser er indrettet således, at de økonomiske krav i retsplejelovens § 325 til de, der søger om fri proces, stadig gælder, men at en henstilling vil medføre, at der normalt uden videre vil skulle gives fri proces, når betingelserne i retsplejelovens § 325 er opfyldt. Det vil sige, at henstillingen i realiteten betyder, at sagen ikke som vanligt ved en ansøgning om fri proces skal vurderes efter retsplejelovens §§ 327-328.⁴⁵ En henstilling fra Folketingets Ombudsmand om at meddele fri proces kan også imødekommes, hvis de økonomiske betingelser ikke er opfyldt, men kun hvis justitsministeren efter ansøgning meddeler en part fri proces, når særlige grunde taler for det. Dette gælder navnlig i sager, som er af principiel karakter, som er af almindelig offentlig interesse, eller som har væsentlig betydning for ansøgerens sociale eller erhvervmæssige situation. Afslås fri proces, kan afslaget påklages til Procesbevillingsnævnet, senest inden fire uger efter at ansøgeren har fået meddelelse om afslaget, jf. retsplejelovens § 329.

Der er flere mulige vurderingskriterier, der kan medtages ved nævnets vurdering af, om en sag skal henstilles til fri proces. Det er oplagt, at nævnet i sin vurdering særligt tager stilling til de samme kriterier, der anvendes i vurderingen efter retsplejelovens § 328, stk. 2, nr. 2, det vil sige udsigten til, at klageren vil få medhold i sagen. Det anbefales dog, at vurderingen lempes i sager om seksuel chikane, således at sager om seksuel chikane som udgangspunkt altid henstilles til fri proces, medmindre de er åbenbart grundløse. En sådan lempelse kan være et bidrag til at forsøge at ændre den nuværende situation, hvor kun en lille procentdel af sager om seksuel chikane på arbejdspladsen behandles ved domstolene.

En sådan ændring vil gøre det lettere for klagerne at få adgang til fri proces uden at skulle udfærdige dokumentation til brug for § 328, før de ansøger. Den vil ikke nødvendigvis ændre meget på, hvem der får adgang til fri proces, da de økonomiske krav i § 325 stadig vil gælde, ligesom der stadig vil skulle foretages en vurdering af sagens karakter, der vil minde om vurderingen efter retsplejelovens § 328.

Ordningen vil kunne udformes således, at Ligebehandlingsnævnet i alle sager, hvor nævnet kommer frem til, at sagen kun kan afgøres efter en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan føres for nævnet, også tager stilling til, om sagen kan henstilles til fri proces.

Instituttet anbefaler, at

Der tilføjes en bestemmelse til ligebehandlingsnævnsløven med følgende ordlyd:

Stk. 1. Nævnet kan henstille, at der meddeles fri proces i sager, der er indbragt for nævnet, hvor nævnet vurderer, at det er nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af parts- og vidneforklaringer, og hvor der er udsigt til, at klageren vil få medhold i sagen.

Stk. 2. I sager, der angår sexchikane, jf. ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, kan nævnet henstille til fri proces, hvis sagen ikke er åbenbart grundløs.

HÅNDHÆVELSEN AF FORBUDET MOD SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSMARKEDET

Ligebehandlingsafdelingen, Institut for Menneskerettigheder

Forfattere: Anah Maskell og Frederik Rom Taxhjelm

Redaktion: Morten Emmerik Wøldike

Ansvarlig: ligebehandlingschef Maria Ventegodt

Layout: Hedda Bank

© 2020 Institut for Menneskerettigheder

Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Wilders Plads 8K

1403 København K

Telefon 32 69 88 88

www.menneskeret.dk

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

NOTER

- 1 I ligestillingsloven anvendes udtrykket "sexchikane". I dette notat anvender vi udtrykket "seksuel chikane", når vi ikke direkte citerer loven. Det er en rent sproglig skelnen, og der tilsigtes ingen indholdsmæssig eller juridisk differentiering fra "sexchikane" i ligestillingslovens forstand.
- 2 Epinion, Fagbevægelsens Hovedorganisation: "Balance og ligestilling – rapport", Februar 2019, s. 9. Tilgængelig via: <https://fho.dk/blog/2019/03/20/hver-tiende-ramt-af-sexchikane-siger-op/>.
- 3 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligestilling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), art. 26. Tilgængelig via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>.
- 4 ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Tilgængelig via: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- 5 Eksempler på åbne breve kan findes her: <https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art7938429/En-blandt-os-blev-til-et-politisk-landsm%C3%B8de-spurgt-af-et-mandligt-medlem-om-den-korte-kjole-var-et-tegn-p%C3%A5-at-hun-gerne-ville-kneppes-af-ham-senere>; <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2020-09-22-543-laeger-i-danmark-kraever-opgoer-med-sexisme-vil-ikke-laengere-acceptere>; <https://fagbladet3f.dk/artikel/seksuel-chikane-ogsaa-udbredt-i-fagbevaegelsen>; <https://www.berlingske.dk/danmark/laes-1615-kvindes-stoettebrev-til-tv-vaert-sofie-linde-0>
- 6 Borchorst, A. & L.R. Agustín, 2017: Seksuel chikane på arbejdspladsen. Faglige, politiske og retlige spor. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag. Tilgængelig via: https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf
- 7 Epinion, Fagbevægelsens Hovedorganisation: "Balance og ligestilling – rapport", februar 2019. Tilgængelig via: <https://fho.dk/blog/2019/03/20/hver-tiende-ramt-af-sexchikane-siger-op/>.
- 8 FOA har i 2014 gennemført en analyse blandt 2.186 medlemmer, der finder, at 17 % har været udsat for seksuel chikane det sidste år. Indenfor social- og sundhedssektoren svarer hver fjerde (25 %) at have været udsat for seksuel chikane i løbet af det sidste år.
FOA 2015: Seksuel chikane blandt FOAs medlemmer. Notat. København. Tilgængelig via: <https://www.foa.dk/~media/faelles/pdf/rapporter-undersogelser/2014/notat%20seksuel%20chikanepdf.pdf>
FOA gentager undersøgelsen i 2015 blandt 2.408 medlemmer, der finder, at 10 % rapporterer at have været udsat for seksuel chikane det seneste år – 11 % af kvinderne og 8 % af mændene. Indenfor social- og sundhedssektoren er forekomsten også dette år særligt høj (16 %).
FOA 2016: Seksuel chikane. Notat. København. Tilgængelig via: <https://www.foa.dk/~media/faelles/pdf/rapporter-undersogelser/2016/8%20seksuel%20chikane%20pdf.pdf>
- 9 Analyse Danmark gennemførte i 2015 for 3F en medlemsundersøgelse blandt 500 respondenter fra hotel- og restaurationsområdet med fokus på seksuel

chikane fra gæster. Her svarede 24 %, at de havde været udsat for seksuel chikane, heraf 27 % af kvinderne og 19 % af mændene. Særligt tjenere (37 %) var ofte udsat for seksuel chikane.

Analyse Danmark 2015: Seksuel chikane inden for Privat Service, Hotel og Restauration. København: 3F. Tilgængelig via: <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/Seksuel-chikane-inden-for-Privat-Service-Hotel-og-Restauration.pdf>

- 10 Epinion for HK, 2016. Tilgængelig via: <https://www.hk.dk/~ /media/dokumenter/om%20hk/presse/underoverfladensexchikane.ashx>
I 2020 svarede 24,6 % af 3.100 medlemmer det samme – denne gang rapporterer en lidt højere andel mænd end kvinder at have været udsat for seksuelle krænkelser.
Epinion for HK, 2020. Tilgængelig via: <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2020/10/20/hver-fjerde-hker-bliver-seksuelt-kraenket>
- 11 Megafon gennemførte i 2015 en analyse af et medlemspanel, hvor 17 % rapporterede, at de havde været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Dette var mere end dobbelt så mange, som en tilsvarende analyse fandt i 2012, hvor tallet var på 8 %.
Dansk Sygeplejeråd, 2015: Forekomst og karakter af uønsket seksuel opmærksomhed blandt sygeplejersker. Notat fra DSR-analyse. København.
- 12 Lederne gennemførte i 2018 en undersøgelse blandt 1.269 medlemmer, der fandt, at 6 % har været udsat for seksuel chikane indenfor de seneste to år på nuværende arbejdsplads – 13 % af kvinderne og 2 % af mændene.
YouGov for Lederne, 2018: Seksuel chikane på arbejdspladsen. København.
Tilgængelig via:
<https://www.lederne.dk/-/media/files/presse/presse-og-nyheder/statistikke/seksuelchikanepaaarbejdspladsen.pdf>
- 13 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2017: Forekomsten af seksuel chikane på danske arbejdspladser siden 1990. København. Tilgængelig via: <https://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=7d0f5e70-04a5-4647-833b-b34eb0311d40>
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018: Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred 2018. Tilgængelig via: <https://nfa.dk/da/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-i-Danmark/Arbejdsmiljo-og-helbred-i-Danmark>
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2020: DPQ Arbejdspladsskema. Nationale referencetal. København. Tilgængelig via: <https://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=25d24dc1-b0b7-4171-92c7-994252f498c7>
- 14 AE spørger direkte til sexchikane, og de finder, at ca. 4 % har været udsat – fire gange så mange kvinder som mænd. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2019: Hver 4. kvinde udsat for chikane på jobbet. København. Tilgængelig via: https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_hver-4-kvinde-udsat-for-chikane-paa-jobbet_0.pdf
- 15 Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2016: Kvinder er mere udsat for chikane på jobbet. København. Tilgængelig via: https://ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_kvinder-er-mere-udsat-for-chikane-paa-jobbet.pdf

- 16 Andreas Bay-Larsen: "Kun få civilretlige sager om sexchikane – men måske er mørketallet stort", Mandag Morgen nr. 36, 28. oktober 2020. Tilgængelig via: <https://www.mm.dk/artikel/kun-faa-civilretslige-sager-om-sexchikane-men-maaske-er-moerketallet-stort>
- 17 Lovforslag nr. 78 af 1. november 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd, bemærkninger til § 1, nr. 3, ligebehandlingslovens § 4, a) arbejdsvilkår. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/200012L00078>
- 18 Betænkning afgivet af Arbejdsmarkedsudvalget 16. maj 2001. Betænkning over lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder indenfor de erhvervstilknyttede sikringsordninger, bemærkninger til nr. 1-4, 6 og 7. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/200014L00491>.
- 19 Betænkning afgivet af Arbejdsmarkedsudvalget 16. maj 2001. Betænkning over lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder indenfor de erhvervstilknyttede sikringsordninger, bemærkninger til nr. 1-4, 6 og 7. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/200014L00491>.
- 20 Borchorst, A. & L.R. Agustín 2017: Seksuel chikane på arbejdspladsen. Faglige, politiske og retlige spor. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag, s. 92. Tilgængelig via: https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf
- 21 Lovforslag nr. 78 af 1. november 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd, bemærkninger til § 1, nr. 3, ligebehandlingslovens § 4, a) arbejdsvilkår. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/200012L00078>
- 22 Lovforslag nr. 78 af 1. november 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd, bemærkninger til § 1, nr. 3, ligebehandlingslovens § 4, a) arbejdsvilkår. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/200012L00078>
- 23 Fagbladet 3F, "Trods #metoo-sager: Uhyggeligt få sexchikane-domme", 15. november 2017. Tilgængelig via: <https://fagbladet3f.dk/artikel/uhyggeligt-faa-sexchikane-domme>.
- 24 Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse, § 9.a. Tilgængelig via: <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/arbejdets-udfoerelse-1234/>.

- 25 Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, § 3, stk. 2, § 5, stk. 1, og § 17, stk. 2, nr. 7.
Tilgængelig via: <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/samarbejde-sikkerhed-sundhed-1181-sam/>.
- 26 Epinion, Fagbevægelsens Hovedorganisation: "Balance og ligestilling – rapport", Februar 2019, s. 9. Tilgængelig via: <https://fho.dk/blog/2019/03/20/hver-tiende-ramt-af-sexchikane-siger-op/>.
- 27 Andersen, A. L., Nielsen, R., Precht, K. og Tvarnø, C.D. 2015: Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, 7. udgave, Djøf, s. 37.
- 28 Beskæftigelsesministeriet, Notat: danske regler om objektivt ansvar, Ligestillingsudvalget 2017-2018, LIU, alm. del, 1. februar 2018. Tilgængelig via: <https://www.ft.dk/samling/20171/almdel/liu/spm/11/svar/1463476/1852951/index.htm>.
- 29 Dom af 1. juli 2020, Retten i Nykøbing Falster, sag BS-35803/2019-NYK.
- 30 Europa-Parlamentets og Rådets 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), art. 26. Tilgængelig via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>
- 31 Beskæftigelsesministeriet, Notat: Danske regler om objektivt ansvar, Ligestillingsudvalget 2017-2018, LIU, alm. del, 1. februar 2018. Tilgængelig via: <https://www.ft.dk/samling/20171/almdel/liu/spm/11/svar/1463476/1852951/index.htm>.
- 32 Andersen, A.L., Nielsen, R., Precht, K. og Tvarnø, C.D., 2015: Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, 7. udgave, Djøf, s. 73.
- 33 Breum, P. og Wolf, S.: "Seksuel chikane", artikel U.1995B.57.
- 34 Breum, P. og Wolf, S.: "Seksuel chikane", artikel U.1995B.57, afsnit 1.
- 35 Dom af 1. juli 2020 Retten i Nykøbing Falster.
- 36 U.2014.657 V.
- 37 U.2012.1388 Ø.
- 38 U.2007.602 V.
- 39 Lovforslag nr. 93 af 13. november 2018 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.
(Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane), generelle bemærkninger, afsnit 2.2.1. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/201812L00093>
- 40 Lovforslag nr. 93 af 13. november 2018 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.
(Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane), generelle bemærkninger, afsnit 2.2.3. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/201812L00093>
- 41 Epinion, Fagbevægelsens Hovedorganisation: "Balance og ligestilling – rapport", Februar 2019, s. 10. Tilgængelig via: <https://fho.dk/blog/2019/03/20/hver-tiende-ramt-af-sexchikane-siger-op/>.

- 42 Ligebehandlingsnævnet, KEN. Nr. 10303 af 01/11/2017. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20171030325>.
- 43 Borchorst, A. & L.R. Agustín, 2017: Seksuel chikane på arbejdspladsen. Faglige, politiske og retlige spor. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag, s. 93-94 og 106. Tilgængelig via: https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf
- 44 Lovforslag nr. 41 af 12. december 2007 om ligebehandlingsnævnet, almindelige bemærkninger, 1. indledning og baggrund. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/200722L00041>.
- 45 Lovforslag nr. 132 af 30. marts 2005 om ændring af retsplejeloven og forskellige andre love (Sagsomkostninger, retshjælp og fri proces), bemærkninger til § 328. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/200422L00132>