



Fremsat den 13. november 2018 af beskæftigelsesministeren (Troels Lund Poulsen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

(Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel chikane samt forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane)

§ 1

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret ved § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012 og lov nr. 217 af 5. marts 2013, foretages følgende ændringer:

1. I § 4 indsættes som *stk. 2*:

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

2. I § 14 indsættes som *stk. 2*:

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

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2019.

Stk. 2. § 1, nr. 2, finder ikke anvendelse på godtgørelse i sager om overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod sexchikane, hvor overtrædelsen har fundet sted inden denne lovs ikrafttræden. Ved sådanne overtrædelser finder de tidligere gældende regler anvendelse.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. **Indledning**
2. **Lovforslagets hovedpunkter**
 - 2.1. **Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane**
 - 2.1.1. *Gældende ret*
 - 2.1.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.1.3. *Lovforslagets udformning*
 - 2.2. **Forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane**
 - 2.2.1. *Gældende ret*
 - 2.2.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.2.3. *Lovforslagets udformning*
3. **Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige**
4. **Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.**
5. **Administrative konsekvenser for borgerne**
6. **Miljømæssige konsekvenser**
7. **Forholdet til EU-retten**
8. **Hørte myndigheder og organisationer mv.**
9. **Sammenfattende skema**

1. Indledning

I efteråret 2017 satte #MeToo-bevægelsen et globalt fokus på problemet med seksuel chikane ikke kun i underholdnings- og mediebrancherne, men også på almindelige arbejdspladser og generelt i samfundet.

Som et svar på dette fornyede fokus har regeringen i sin Perspektiv- og Handlingsplan for Ligestilling 2018 af 27. februar 2018 blandt flere initiativer, der skal medvirke til at bekæmpe seksuel chikane på arbejdspladsen, tilkendegivet, at man vil hæve godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven). Dette lovforslag udmønter initiativet i Perspektiv- og Handlingsplanen.

Regeringen har derudover besluttet, at det vil være hensigtsmæssigt at tydeliggøre det forbud mod seksuel chikane, som allerede findes i ligebehandlingsloven. Derfor indeholder lovforslaget også en præcisering af sammenhængen mellem forbuddet mod seksuel chikane og arbejdsgivers pligt at give lige arbejdsvilkår til mænd og kvinder.

Ligebehandlingsloven gennemfører 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), herefter kaldet det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.

Ligebehandlingslovens definition på seksuel chikane gennemfører definitionen i artikel 2, stk. 1, litra d, i det omar-

bejdede ligebehandlingsdirektiv. I den danske oversættelse af direktivet er den engelske term "sexual harassment" oversat til "sexchikane". I nærværende lovforslag anvendes i lov-bemærkningerne i stedet termen "seksuel chikane", idet det dog understreges, at der alene er tale om en sproglig opdatering af termen "sexchikane", som ikke indebærer indholdsmæssige ændringer i ligebehandlingslovens definition på sexchikane.

Definitionen af sexchikane i stk. 6 er udviklet via henstillinger mv., jf. Ministerrådets resolution af 29. maj 1990 om beskyttelse af kvinder og mænds værdighed på arbejdspladsen samt EU-Kommissionens henstilling 92/131/EØF af 27. november 1991 om beskyttelse af kvinder og mænds værdighed på arbejdspladsen. Med definitionen i ligebehandlingsdirektivet, nu det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv art. 2, stk. 1, litra c og d, angives det eksplicit i EU-retten, at seksuel chikane er i strid med ligebehandlingsprincippet.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Styrket fokus på forbuddet mod seksuel chikane

2.1.1. Gældende ret

Efter ligebehandlingslovens § 1, stk. 4, betragtes sexchikane som forskelsbehandling pga. køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Efter ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, foreligger der sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ik-

keverbalt 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.

Efter ligestillingslovens § 4 skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

Der er delt bevisbyrde i sager om seksuel chikane. Det følger således af ligestillingslovens § 16 a, at hvis en person, der anser sig for krænket, jf. ligestillingslovens §§ 2-5, § 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligestillingsprincipet ikke er blevet krænket.

Der føres generelt ikke mange sager om seksuel chikane efter ligestillingsloven. En analyse af retspraksis i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen foretaget af Aalborg Universitet i oktober 2017 (Seksuel chikane på arbejdspladsen – Faglige, politiske og retlige spor, af Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustín, Aalborg Universitetsforslag) har ved en gennemgang af data fra perioden 1988-2016 fundet frem til knap 100 afgørelser på tværs af de civile domstole, Tvistighedsnævnet, Ligestillingsnævnet og faglig voldgift.

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

Det gælder ikke blot krænkelser begået af arbejdsgiveren selv, men også krænkelser begået af andre ansatte.

Nedenfor er nævnt en række eksempler fra retspraksis.

I en dom fra Sø- og Handelsretten fra 1992 (U 1993.331S) fandt retten, at en hovmester havde udøvet seksuel chikane over for en stewardesse både verbalt og fysisk ved bl.a. gentagne gange at have berørt hendes bryster og lår og at have presset sig ind imod hende, hvilket var i strid med ligestillingslovens § 4. Hovmesterens arbejdsgiver, et rederi, hæftede for godtgørelsen, idet skibsføreren, som var rederiets repræsentant på skibet, var bekendt med forholdet og havde en omfattende pligt til at beskytte sit personale, som han ikke havde overholdt.

I en dom fra Østre Landsret fra 2006 (Østre Landsrets dom af 3. februar 2006, B-400-05) fandt retten, at en arbejdsgiver havde udsat en landbrugselev for uønsket seksuel adfærd,

verbalt og fysisk, ved bl.a. at have berørt hendes bryster og bagdel, og derved havde overtrådt ligestillingslovens § 4.

Vestre Landsret har i en sag fra 2015 (Vestre Landsrets dom af 28. januar 2015, B-2116-13) afgjort, at en virksomheds-ejer (og arbejdsgiver) var ansvarlig for en mandlig ansats krænkende handlinger overfor en elev, og at et krav om godtgørelse efter ligestillingsloven derfor kunne rettes mod virksomhedsejeren/arbejdsgiveren. Sagen vedrørte berøringer under en massageøvelse, hvor eleven deltog som model og var afklædt under øvelsen. Landsretten fandt, at eleven havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, jf. ligestillingslovens § 16 a. Da virksomhedsejeren ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligestillingsprincipet ikke var blevet krænket, var sagsøgeren berettiget til en godtgørelse for ulovlig forskelsbehandling på grund af køn, jf. ligestillingslovens § 14, jf. § 4, jf. § 1, stk. 4 og 6.

Kravet om godtgørelse kunne rettes mod virksomhedsejeren som arbejdsgiver for den mandlige ansatte, der var ansat som leder og uddannelsesansvarlig for eleven, som efter sin uddannelsesaftale skulle lade handlinger udføre på egen krop. Landsretten anså ikke den mandlige ansattes handlinger for sådanne abnorme handlinger, som virksomhedsejeren ikke kunne påregne. Den mandlige ansatte havde derfor ved sine handlinger pådraget virksomhedsejeren ansvar som arbejdsgiver.

Landsretten stadfæstede herefter byrettens dom.

Der findes flere eksempler på sager, hvor domstolene har lagt vægt på, at der generelt var et vist friske eller en uformel omgangsform på arbejdspladsen, og derfor ikke har fundet, at den udviste adfærd udgjorde seksuel chikane i strid med ligestillingsloven.

I en sag fra Østre Landsret (Østre Landsrets dom af 20. december 2002, B-2524-01), hvor det var ubestridt, at en inspektør var fremkommet med adskillige verbale ytringer om seksuelle emner over for en kvindelig ansat, lagde retten til grund, at den kvindelige ansatte i den sidste periode af ansættelsesforholdet havde følt disse seksuelle ytringer særdeles generende og belastende, men lagde samtidig vægt på, at hun ikke tydeligt havde sagt fra over for inspektøren. Under disse omstændigheder og efter oplysningerne om omgangstonen på arbejdspladsen fandtes det ikke godtgjort, at inspektøren burde have indset, at hans adfærd krænkede hende. Landsretten fandt derfor ikke, at ligestillingsloven var tilsidesat eller, at den kvindelige ansatte var krænket på anden retsstridig måde.

I en anden sag om omgangstone, ligeledes fra Østre Landsret (Østre Landsrets dom af 2. december 2003, B-3540-02), fandt retten ikke, at der var sket en overtrædelse af ligestillingslovens § 4, idet retten lagde vægt på, at brødformet som en penis og vittigheder med seksuelt indhold ikke

havde været af en karakter, at de af den pågældende kvindelige medarbejder i situationen var blevet eller havde kunnet blive opfattet som seksuel chikane.

Derudover findes der en række sager om seksuel chikane af elever i uddannelsesstillinger. I en sag fra Tvistighedsnævnet (Tvistighedsnævnets kendelse af 21. november 2006 - sag 14.2006) om seksuel chikane af en elev, fandt et flertal af nævnsmedlemmer, at der alene var grundlag for at fastslå, at arbejdsgiveren i et par tilfælde har anvendt udtrykket "suttetøs" om eleven, men dette forhold alene fandtes ikke at kunne karakteriseres som en krænkelse omfattet af ligebehandlingsloven. Eleven var derfor ikke berettiget til at op hæve uddannelsesaftalen.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Beskæftigelsesministeriet ser med alvor på overtrædelser af forbuddet mod seksuel chikane, og ønsker med ændringen af § 4 samtidig at præcisere, at en "afslappet" eller "fri" omgangsform på en arbejdsplads ikke betyder, at man som medarbejder skal finde sig i en krænkende adfærd, som ville blive anset for uacceptabel, hvis omgangstonen havde været mere professionel eller restriktiv.

Der er et behov for at tydeliggøre det eksisterende forbud mod seksuel chikane i ligebehandlingsloven ved at styrke koblingen mellem forbuddet mod seksuel chikane i § 1, stk. 4 og 6, og arbejdsgivers pligt efter § 4 til at give mænd og kvinder lige arbejdsvilkår.

I retspraksis er der flere eksempler på, at det, som af nogle medarbejdere er oplevet som en krænkende og/eller seksuelt ladet atmosfære på arbejdspladsen, af andre beskrives som "almindelig sjov og fis" og en "god og familiær tone" eller "en fri tone" (Tvistighedsnævnets kendelser af 2. juli 2014 - sag 28.2013, og 19. juni 2012 - sag 45.2011).

I et svar til Retsudvalget i 2010 (REU alm del spørgsmål 773, 2009-10) om retspraksis i sager om seksuel chikane tilkendegav den daværende justitsminister på baggrund af en udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet således blandt andet: "I retspraksis er det ved vurderingen af, om der foreligger en overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane, lagt vægt på bl.a. krænkelens grovhed, passivitet fra den krænkede, chikanørens gode tro, tonen og omgangstonen på arbejdspladsen mv."

Der er derfor et behov for at sikre, at der ikke ved vurderingen af, om der har fundet seksuel chikane sted i strid med ligebehandlingsloven, lægges vægt på, at der på den pågældende arbejdsplads generelt er et frispreg, som er seksuelt ladet. Omgangsformen på en arbejdsplads kan godt være uformel uden at være seksuelt ladet, og det vil i en arbejdsmæssig sammenhæng ikke være relevant eller hensigtsmæssigt at udtrykke sig eller opføre sig på en måde, der er seksuelt ladet.

Det bør derfor ikke i vurderingen af, om der har fundet seksuel chikane sted i strid med ligebehandlingsloven, tillægges vægt, at der på arbejdspladsen var en særlig fri eller uformel omgangsform. Omgangstonen på en arbejdsplads er ikke den enkelte medarbejders valg, og den bør derfor ikke indgå i vurderingen af, om ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane er overtrådt.

2.1.3. Lovforslagets udformning

Det foreslås på den baggrund at indsætte et stk. 2 i ligebehandlingslovens § 4, hvor det fastslås, at lige arbejdsvilkår efter stk.1 også omfatter et forbud mod sexchikane, jf. § 1, stk. 4 og 6.

Den foreslåede ændring vil betyde en kodificering af retspraksis, så det fremover direkte fremgår af ligebehandlingslovens § 4, at retten til lige arbejdsvilkår omfatter forbuddet mod seksuel chikane som defineret i § 1, stk. 4 og 6.

Der henvises i øvrigt til lovforslagets § 1, nr. 1 og bemærkningerne hertil.

2.2. Forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane

2.2.1. Gældende ret

I dansk ret er det et grundlæggende erstatningsretligt princip, at der alene kan ydes erstatning for skade, hvormed der er lidt et økonomisk tab. Herudover er der i visse tilfælde fastsat regler om godtgørelse for ikke-økonomisk skade. En ikke-økonomisk skade er karakteriseret ved, at vurderingen af skaden beror på mere subjektivt prægede kriterier som lidelse, tort, ubehag mv., hvor der ikke uden videre kan opstilles en objektiv økonomisk målestok for skadens omfang og tabets størrelse.

Godtgørelsernes størrelse kan ikke sammenlignes med de beløb, der fastsættes som erstatning for økonomiske tab, idet disse erstatninger fastsættes på grundlag af dokumenterede opgørelser af det økonomiske tab, som hændelsen har medført for den skadelidte. Ofte udbetales der både en erstatning for et økonomisk tab, eksempelvis tabt arbejdsfortjeneste eller erhvervsevnetab, og en godtgørelse til ofre for forbrydelser.

Godtgørelsesreglerne omfatter bl.a. erstatningsansvarslovens § 3 (godtgørelse for svie og smerte), § 4 (godtgørelse for varigt mén), § 26 (godtgørelse for tort), § 26 a (godtgørelse til efterladte), ophavsretslovens § 83, ligebehandlingslovens §§ 14-16, retsplejelovens § 639 (ulovlig arrest) og retsplejelovens §§ 1018 a - 1018 d (uberettiget strafferetlig forfølgning).

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

Bestemmelsen gennemfører artikel 18 i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv, hvorefter medlemsstaterne i deres nationale retsorden skal indføre de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling på grundlag af køn, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt.

Der må ikke nationalt fastsættes et på forhånd fastsat maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i direktivets betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.

Analysen af retspraksis i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen fra Aalborg Universitet viste, at gennemsnittet for godtgørelser i 39 civile retlige 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.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Hensigten med ændringen af ligebehandlingslovens § 14 er som udgangspunkt at forhøje godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane med en tredjedel i forhold til det nuværende gennemsnitlige niveau.

Derfor foreslås det, at der i bestemmelsen gives mulighed for at hæve godtgørelsesniveauet med henvisning til, at der er sket overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane.

Forhøjelsen af godtgørelsesniveauet er udtryk for et stærkt politisk ønske om at signalere, at seksuel chikane er en særlig indgribende form for chikane.

Udover at udmønte regeringens initiativ i Perspektiv- og Handlingsplanen for Ligestilling ligger forslaget i forlængelse af justitsministerens retfærdighedsudspil, hvorved tortgodtgørelsesniveauerne i alle sager om seksuelle overgreb blev forhøjet med ca. 1/3, og niveauet for tortgodtgørelse i sager om fuldbyrdet voldtægt blev forhøjet med yderligere 1/3. Udspillet, som blev vedtaget ved lov nr. 140 af 28. februar 2018, indebærer således, at f.eks. tortgodtgørelsen for forsøg på voldtægt blev hævet med 1/3 fra et niveau på ca. 30.000-40.000 kr.

Derudover ønsker Beskæftigelsesministeriet at gøre det klart, at domstolene ved udmålingen af godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14 i sager om seksuel chikane frem-

ver bør tage hensyn til lønudviklingen. Dette har til formål at sikre, at godtgørelsesniveauerne ikke stagnerer på 2018-niveau.

Forslaget vil have som konsekvens, at der i sager om seksuel chikane vil kunne blive tildelt højere godtgørelser end i sager om anden form for chikane efter ligebehandlingsloven. Det kan endvidere potentielt medføre, at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane kan blive skævvredet i forhold til øvrige sager efter forskelsbehandlingsloven, funktionærloven mv.

2.2.3. Lovforslagets udformning

Det foreslås på den baggrund at indsætte et stk. 2 i § 14, hvorefter det ved fastsættelsen af godtgørelsen kan tillægges vægt, at kränkelsen har indebåret en overtrædelse af § 4, jf. § 1, stk. 4 og 6, om forbud mod sexchikane.

Tilføjelsen i det nye stk. 2, hvorefter det ved fastsættelsen af godtgørelser kan tillægges vægt, at kränkelsen har indebåret en overtrædelse af § 4, jf. § 1, stk. 4 og 6, om forbud mod sexchikane, indebærer, at domstolene ved vurderingen af godtgørelsen i sager om overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4 kan lægge vægt på, at seksuel chikane er en skærpande omstændighed.

Det foreslås således, at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane forhøjes med en tredjedel i forhold til det nuværende gennemsnitlige godtgørelsesniveau på 23.700 kr.

Domstole og nævn kan ved fremtidige udmålinger af godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14 i sager om seksuel chikane altid inddrage den almindelige pris- og lønudvikling i deres beregninger/overvejelser.

Der henvises i øvrigt til lovforslagets § 1, nr. 2 og bemærkningerne hertil.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vurderes ikke at have økonomiske konsekvenser for det offentlige af betydning. Lovforslaget har ingen implementeringskonsekvenser for det offentlige.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Lovforslaget vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet af betydning.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Ligebehandlingsloven gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv (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)).

De foreslåede ændringer til § 14 om forhøjelse af niveauet for godtgørelse i sager om seksuel chikane har ikke betydning for Danmarks EU-retlige forpligtelser i henhold til det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.

8. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 31. august 2018 til den 21. september 2018 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

Advokatrådet, Adoption og Samfund, Akademikernes Centralorganisation (AC), Ankestyrelsen, Arbejdsløsheds-kassen ASE, Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Danske A-kasser, Datatilsynet, Det Faglige Hus, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artistforbund, Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Frie Funktionærer, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Håndværksrådet, Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), KL, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFORM, Landsforeningen Spædbarnsdød, Landsorganisationen i Danmark (LO), Lederne, Producentforeningen og Sundhedskartellet.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser / mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser /merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Staten: Ingen Kommunerne: Ingen Regionerne: Ingen	Staten: Ingen Kommunerne: Ingen Regionerne: Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Ligebehandlingsloven gennemfører 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). De foreslåede ændringer til § 14 om forhøjelse af niveauet for godtgørelse i sager om seksuel chikane har ikke betydning for Danmarks EU-retlige forpligtelser i henhold til direktiv 2006/54/EF.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering /Går videre	JA	Nej

end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	X
--	---

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1.

Det følger af ligestillingsloven § 4, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Reglerne om ligestilling for så vidt angår arbejdsvilkår i § 4 udspringer af tidligere ligestillingsdirektivs artikel 5, som nu findes i det omarbejdede ligestillingsdirektivs artikel 14, stk.1, litra c.

§ 4 i ligestillingsloven gælder som udgangspunkt arbejdsvilkår af enhver art. Ved arbejdsvilkår forstås det samlede sæt af forhold, medarbejderne på en arbejdsplads er underlagt, og kan bestå af en lang række delelementer såsom fx arbejdstid, lønvilkår og personalegoder. Arbejdsgiveren kan som et led i ledelsesretten ensidigt fastsætte vilkårene for arbejdet, dog med respekt for de overenskomstmæssige eller individuelt aftalte arbejdsvilkår. Ligeledes er det en generel pligt efter lovens § 4, at arbejdsgiveren udøver ledelsesretten på en kønsneutral måde.

Forbuddet mod seksuel chikane i ligestillingslovens § 1, stk. 4, indfortolkes i retspraksis i lovens § 4. Efter retspraksis anses en arbejdsgiver således at være forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane. Det gælder ikke blot krænkelse begået af arbejdsgiveren selv, men efter omstændighederne også krænkelse begået af andre ansatte. Ligestillingslovens § 4 anses i praksis for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelse i arbejdsituationen, således som seksuel chikane er defineret i lovens § 1, stk. 6. Det fremgår heraf, at 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.

Sexchikane defineres i EU-retten og i ligestillingslovens § 1, stk. 6, som "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".

Der findes flere eksempler på sager, hvor domstole eller nævn har lagt vægt på, at der generelt var et vist frispreg eller en uformel omgangsform på arbejdspladsen, og derfor ikke har fundet, at den udviste adfærd udgjorde seksuel chikane i strid med ligestillingsloven. Det gælder blandt andet i sag nr. 14.2006 fra Tvistighedsnævnet, hvor et flertal af nævnsmedlemmer fandt, at der alene var grundlag for at fastslå, at arbejdsgiveren i et par tilfælde har anvendt udtrykket "suttetøs" om eleven, men dette forhold alene fandtes ikke at kunne karakteriseres som en krænkelse omfattet af ligestillingsloven. Eleven var derfor ikke berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen.

I en sag fra Østre Landsret (Østre Landsrets dom af 20. december 2002, B-2524-01), hvor det var ubestridt, at en inspektør var fremkommet med adskillige verbale ytringer om seksuelle emner over for en kvindelig ansat, lagde retten til grund, at den kvindelige ansatte i den sidste periode af ansættelsesforholdet havde følt disse seksuelle ytringer særdeles generende og belastende, men lagde samtidig vægt på, at hun ikke tydeligt havde sagt fra over for inspektøren. Under disse omstændigheder og efter oplysningerne om omgangstonen på arbejdspladsen fandtes det ikke godtgjort, at inspektøren burde have indset, at hans adfærd krænkede hende. Landsretten fandt derfor ikke, at ligestillingsloven var tilsidesat eller, at den kvindelige ansatte var krænket på anden retsstridig måde.

Det foreslås, at der i ligestillingslovens § 4 indsættes et nyt *stk. 2*, hvoraf det fremgår, at lige arbejdsvilkår, jf. § 4, stk. 1, også omfatter et forbud mod sexchikane jf. § 1, stk. 4 og 6. Formålet med indsættelsen af et nyt stykke i bestemmelsen er at kodificere retspraksis, så det fremover direkte fremgår af ligestillingslovens § 4, at retten til lige arbejdsvilkår omfatter forbud mod seksuel chikane som defineret i § 1, stk. 4 og 6. Med forslaget vil det således fremgå eksplicit af bestemmelsen, at kravet om, at arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige for så vidt angår arbejdsvilkår, også omfatter et forbud mod seksuel chikane.

Med den foreslåede ændring tydeliggøres sammenhængen mellem forbuddet mod seksuel chikane i § 1, stk. 4 og 6, og arbejdsgivers pligt efter § 4 til at give mænd og kvinder lige arbejdsvilkår.

Den foreslåede ændring skal tjene to formål. Dels er det hensigten at gøre det lettere for både arbejdsgivere og lønmodtagere at forstå forbuddet mod seksuel chikane i relation til arbejdsgiveres eksisterende pligter efter ligestillingsloven. Med den nuværende formulering af § 4 er det ikke umiddelbart klart, at lige arbejdsvilkår også omfatter forbud mod seksuel chikane. Dette kan man kun læse sig frem til i

lovens forarbejder og i retspraksis, hvilket ikke er hensigtsmæssigt.

Dels ønsker Beskæftigelsesministeriet at gøre det tydeligt, at der ved vurderingen af, om der har fundet seksuel chikane sted i strid med ligebehandlingsloven, ikke bør lægges vægt på, at der på den pågældende arbejdsplads generelt er en omgangstone, som er seksuelt ladet. Omgangsformen på en arbejdsplads kan godt være uformel uden at være seksuelt ladet, og det vil i en arbejdsmæssig sammenhæng ikke være relevant eller hensigtsmæssigt at udtrykke sig eller opføre sig på en måde, der er seksuelt ladet. Det er derimod ikke med forslaget hensigten at ændre på det almindelige princip om, at domstolene træffer afgørelser ud fra en konkret vurdering af sagens omstændigheder.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1 i de almindelige bemærkninger.

Til nr. 2.

Ligebehandlingslovens § 14 indeholder en regel om godtgørelse. Det følger af § 14 i loven, at der kan tilkendes en godtgørelse til personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af lovens §§ 2-5 om ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Det indebærer blandt andet, at såfremt en arbejdsgiver i en ansættelsessituation ikke behandler mænd og kvinder lige, jf. lovens § 2, som forbyder arbejdsgivere at forskelsbehandle på grund af køn ved ansættelse mv., vil arbejdsgiveren kunne pålægges at betale den forurettede en godtgørelse, jf. § 14.

Efter lovens § 4 skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Forbuddet mod seksuel chikane indfortolkes i retspraksis i ligebehandlingslovens § 4. Det indebærer, at der i sager om seksuel chikane efter lovens § 4 om arbejdsgivers pligt til at behandle mænd og kvinder lige for så vidt angår arbejdsvilkår kan tilkendes godtgørelse efter lovens § 14.

Selvom ligebehandlingslovens § 14 ikke indeholder noget maksimum for godtgørelsens størrelse, så viser en analyse af retspraksis i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen fra Aalborg Universitet, at gennemsnittet for godtgørelser i 39 civile retlige 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.

Det foreslås, at der i § 14 indsættes et nyt *stk.* 2, hvorefter der gives mulighed for, at det ved fastlæggelsen af godtgørelse i sager om seksuel chikane kan tillægges vægt, at krænkelsen har indebåret en overtrædelse af lovens § 4, jf. § 1, stk. 4 og 6, om forbud mod seksuel chikane.

Forslaget indebærer, at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane kan hæves med henvisning til, at der er sket overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane, og er et signal om, at seksuel chikane er en særlig indgribende form for chikane.

Formålet med den foreslåede ændring af § 14 er at understøtte det eksisterende forbud mod seksuel chikane i ligebehandlingsloven og sende et tydeligt signal til domstole og nævn om, at seksuel chikane er en særligt indgribende form for chikane. Ændringen ligger således i forlængelse af den styrkede kobling mellem forbuddet mod seksuel chikane i § 1, stk. 4 og 6, og arbejdsgivers pligt efter § 4 til at give mænd og kvinder lige arbejdsvilkår.

Hensigten med indsættelsen af det nye stykke er, at godtgørelsesniveauerne i sager om seksuel chikane skal forhøjes med en tredjedel i forhold til det nuværende gennemsnitlige godtgørelsesniveau på 23.700 kr.

Ved forhøjelsen af godtgørelsen i forhold til det nuværende gennemsnitlige godtgørelsesniveau tages der højde for, at det gennemsnitlige niveau for godtgørelser i sager om seksuel chikane ikke har fulgt med pris- og lønudviklingen.

Derudover forudsættes det, at der ved tilkendelse af godtgørelser efter ligebehandlingslovens § 14 i sager om seksuel chikane fremover tages hensyn til den almindelige lønudvikling, jf. principperne i erstatningsansvarslovens § 15. Hermed sikres det, at godtgørelsesniveauerne ikke stagnerer.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2 i de almindelige bemærkninger.

Til § 2

Det foreslås i stk. 1, at loven træder i kraft den 1. januar 2019.

Det foreslås i stk. 2, at lovforslagets § 1, nr. 2, finder anvendelse på godtgørelse i sager om overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane, hvor overtrædelsen har fundet sted efter lovens ikrafttræden.

Det betyder, at lovforslagets § 1, nr. 2, ikke finder anvendelse på sager om overtrædelse af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane, hvor overtrædelsen har fundet sted før lovens ikrafttræden, selvom sagen rejses og afgøres efter lovens ikrafttræden.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, idet det fremgår af ligebehandlingslovens § 21, at denne ikke gælder for Færøerne og Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov*Gældende formulering**Lovforslaget***§ 1**

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret bl.a. ved § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012 og lov nr. 217 af 5. marts 2013, foretages følgende ændringer:

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

1. I § 4 indsættes som *stk. 2*:

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

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

2. I § 14 indsættes som *stk. 2*:

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