

Fra: Morten Emmerik Wøldike [mailto:mowo@humanrights.dk]

Sendt: 19. maj 2022 13:57

Til: Katinka Villemoes <Katinka.Villemoes@ft.dk>; LIU | Ligestillingsudvalget <LIU@ft.dk>; Thomas Pedersen <Thomas.Pedersen@ft.dk>

Cc: Sinja Laursen <sinl@humanrights.dk>

Emne: Ny analyse IMR: Dansk lovgivning bør kun have én definition af seksuel chikane på arbejdsmarkedet

Kære Katinka og Thomas

Til orientering fremsendes en ny [analyse](#) "Dansk lovgivning bør kun have én definition af seksuel chikane på arbejdsmarkedet" fra Institut for Menneskerettigheder om arbejdsmiljøreglernes definition af seksuel chikane, som jeg håber, at I vil rundsende til Folketinget Ligestillingsudvalg og Beskæftigelsesudvalg.

Instituttet anbefaler i analysen, at arbejdsmiljøreglerne (bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og vejledning om krænkende handlinger under arbejdsmiljøloven) bør være baseret på ligebehandlingslovens bredere definition af seksuel chikane. Det vil sikre en entydig forståelse hos både arbejdstagere og arbejdsgivere af, hvad der udgør seksuel chikane, og det vil sikre en effektiv håndhævelse af forbuddet mod seksuel chikane. Vi anbefaler desuden, at arbejdsmiljøreglerne skal indeholde en henvisning til ligebehandlingsloven og reglerne om seksuel chikane, herunder klagemulighed til Ligebehandlingsnævnet og oplysning om godtgørelsesmuligheder.

Som en del af analysen har vi foretaget en stikprøveundersøgelse blandt offentlige arbejdsgivere, der viser, at de i deres retningslinjer for krænkende handlinger på arbejdspladsen ofte henviser til arbejdsmiljøreglernes smallere definition af seksuel chikane og dermed ikke er tydelige om ligebehandlingslovens definition af og regler om seksuel chikane, og herunder at der ikke gives oplysninger til arbejdstager om, at man har mulighed for at klage til Ligebehandlingsnævnet og søge om godtgørelse.

Instituttet anbefaler, at:

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

På forhånd mange tak.

Bedste hilsener
Morten

**INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER**

MORTEN EMMERIK WØLDIKE
SOCIOLOG OG LEDER AF TEAM KØN OG LGBT+
LIGEBEHANDLINGSAFDELINGEN
WILDERS PLADS 8K | DK-1403 KØBENHAVN K

TELEFON +45 91325764

TWITTER: @MEW1307
MOWO@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK |
HUMANRIGHTS.DK