

## HØRINGSNOTAT

Resumé og kommentarer til hørings svar vedrørende forslag til 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 arbejdspladsen) samt del-forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (forlængelse af hjemmel til smiley-ordningen)

September 2022

J.nr. 2022-6143

CAI

Alberte Munkesø Storm

---

### Indledning

Lovforslaget blev sendt i høring den 24. juni 2022 og med frist den 12. august 2022. Lovforslaget er sendt i høring til følgende organisationer m.v.: Advokatrådet, Adoption og Samfund, Akademikernes Centralorganisation (AC), Ankestyrelsen, Arbejdsløshedskassen ASE, Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Arbejdsmiljørådet, Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, Blik- og Rørarbejderforbundet, Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Danmarks Evalueringsinstitut, Danmarks Fiskeriforening Producent Organisation, Danmarks Statistik, Danmarks Vejlederforening, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artistforbund, Dansk El-forbund, Dansk Center for Undervisningsmiljø, Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Metal, Dansk Musiker-forbund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Dansk Teater, Dansk Ungdoms Fællesråd, Danske A-kasser, Danske Advokater, Danske Erhvervsskoler- og Gymnasier – Bestyrelserne, Danske Erhvervsskoler- og Gymnasier – Lederne, Danske Forlag, Danske Handicaporganisationer, Danske HF og VUC, Danske Landbrugsskoler, Danske Regioner, Danske SOSU-skoler, Danske SOSU-skoler – bestyrelserne, Datatilsynet, Den Danske Dommerforening, Det Centrale Handicapråd, Det faglige hus, Det Nationale Integrationsråd, Erhvervsskolernes ElevOrganisation, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Familieretshuset, FGU Danmark, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), FOA, Foreningen af tekniske og administrative tjenestemænd, Foreningsfællesskabet Ligeværd, Forhandlingsfællesskabet, Frie Funktionærer, FSR- danske revisorer, Fødevareforbundet NFF, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Gymnasieskolernes Lærerforening, HK, Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), Kommunernes Landsforening (KL), Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbe-

vægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFO, LandboUngdom , Landbrug & Fødevarer, Landsforeningen Spædbarnsdød, Landssammenslutningen af Handelsskoleelever, Ledere af Ungdoms- og Voksenuddannelser i DJØF, Lederne, LOF, Producentforeningen, Red Barnet, Rigsrevisionen, Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU), Rådet for Voksen- og Efteruddannelse (VEU-Rådet), Sammenslutning af Unge Med Handicap, SMV Danmark, Studievalg Danmark, Sundhedskartellet, Tekniq Arbejdsgiverne, Uddannelsesforbundet, Uddannelseslederne.

Der er modtaget høringsvar fra: Kvinderådet, Ligebehandlingsnævnet, Kommunernes Landsforening (KL), Danske Erhvervsskoler- og Gymnasier, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Danske Regioner, Dansk Kvindesamfund, Akademikerne, KVINFO, Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Advokater, Lederne, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kvinderådet, Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser.

Følgende har meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget: Danmarks Vejlederforening, Familieretshuset, Forhandlingsfællesskabet, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU).

KL og Danske Regioner bemærker, at høringsvaret afgives med forbehold for efterfølgende politisk godkendelse.

Lovforslag om bl.a. hjemmel til at forlænge de gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø (smiley-ordningen) blev sendt i høring den 18. august 2022 med frist den 15. september 2022. Høringen gav ikke anledning til bemærkninger vedr. forslaget om at forlænge hjemlen til smiley-ordningen.

### **Generelle bemærkninger**

DA og FH er tilfredse med, at udkastet til lovforslag loyalt udmønter de forslag til lovændringer af ligebehandlingsloven, arbejdsmiljøloven og erhvervsuddannelsesloven, der følger af initiativ 1-5 samt initiativ 12 og 14-16 i trepartsaftalen.

Kvinderådet, KVINFO og Dansk Kvindesamfund støtter lovforslaget. Kvinderådet roser trepartsaftalens initiativer, der styrker elever og lærlinges rettigheder i sager om seksuel chikane. Dansk Kvindesamfund håber, at man vil følge udviklingen nøje og supplere med yderligere tiltag, hvis det viser sig nødvendigt.

Danske Regioner og Lederne støtter lovforslaget og trepartsaftalens formål om at styrke forebyggelse og håndtering af seksuel chikane samt den nødvendige kulturforandring på den enkelte arbejdsplads, og Danske Regioner finder, at aftalen viser, at forebyggelse og håndtering af seksuel chikane er en højt prioriteret dagsorden.

KRIFA bemærker, at man ønsker at gå længere på elevområdet, da løsningen i disse sager ikke er godtgørelser, men retten til at vende tilbage til skolepraktik. Se nærmere herom neden for under bemærkningerne til lovforslagets § 3 om ændring af lov om erhvervsuddannelser.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) støtter lovforslaget og finder, at trepartsaftalen er velbalanceret og sætter et fornyet fokus på at forebygge seksuel chikane. For FA er det centralt, at aftalen også har fokus på virksomheders retssikkerhed.

Institut for Menneskerettigheder støtter lovforslaget og finder det særdeles positivt, at regeringen vil styrke indsatsen mod seksuel chikane. Instituttet finder, at der er grund til at overveje, om initiativerne lovforslaget er tilstrækkelige til at gøre op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser, idet lovforslaget i høj grad udgør en tydeliggørelse af eksisterende rettigheder og forpligtelser.

Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier og Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU) bakker op om trepartsaftalens initiativer til at modgå seksuel chikane på erhvervsuddannelserne.

## **Bemærkninger til lovforslaget**

*Definitionen af seksuel chikane (lovforslagets § 1, nr. 1)*

KVINFO og Institut for Menneskerettigheder finder det positivt, at ”sexchikane” i ligebehandlingsloven ændres til det mere tidssvarende ”seksuel chikane”. KVINFO finder desuden, at ”seksualiseret chikane” ville være endnu mere retvisende, da det oftest ikke er seksuelt for den person der udsættes for chikane, men seksualiseret af udøveren.

KVINFO, Kvinderådet og Institut for Menneskerettigheder er kritiske overfor, at der findes to definitioner på seksuel chikane. Instituttet bemærker, at instituttet har udgivet en analyse om, at dansk lovgivning kun bør 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 ligebehandlingsloven, og i arbejdsmiljølovgivningen.

Instituttet vurderer i analysen, at de to regelsæt ikke opererer med samme definition af seksuel chikane, idet definitionen i ligebehandlingsloven 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 ligebehandlingslovens 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.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslaget ikke omhandler definitionen af seksuel chikane. I forhold til forslaget om at ensrette definitionerne på seksuel chikane bemærker Beskæftigelsesministeriet endvidere, at der er en årsag til, at lige-*

*behandlingsloven og arbejdsmiljøloven (konkretiseret i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledning) definerer seksuel chikane forskelligt. Det skyldes bl.a., at arbejdsmiljølovgivningens formål er at forebygge problemer i arbejdsmiljøet, der kan udgøre en risiko for sikkerhed eller sundhed, mens ligebehandlingslovens formål er ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdspladsen. Det er ikke ualmindeligt, at der er flere lovgivninger, der regulerer et forhold ud fra forskellige hensyn og formål. De to lovgivninger supplerer således hinanden.*

*Beskæftigelsesministeriet har noteret sig KVINFO's forslag om yderligere sproglig tilpasning, men forslaget har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.*

#### **Arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af tredjemand (lovforslagets § 1, nr. 2)**

FH bemærker for så vidt angår Østre Landsrets afgørelse i U 2019.3302 Ø, at afgørelsen bør gengives på samme måde i lovforslagets almindelige bemærkninger i afsnit 2.2.1.3 som i trepartsaftalens initiativ 3.

FH påpeger desuden, at lovforslagets specielle bemærkninger til § 1, nr. 1 (rettelig § 1, nr. 2) indeholder en komprimeret gengivelse af lovbemærkningerne fra initiativ 3, i modsætning til gengivelsen heraf i de almindelige bemærkninger, og FH ønsker, at initiativets bemærkninger gengives ens. Endelig ønsker FH en mindre sproglig justering i de specielle bemærkninger således, at sætningen "Forpligtelsen vil fx kunne være relevant..." ændres til "Forpligtelsen kan fx være relevant..." i overensstemmelse med Trepartsaftalen.

KL og Danske Regioner og Institut for Menneskerettigheder bemærker, at ændringen i ligebehandlingslovens § 4, stk. 2 tydeliggør arbejdsgiverens forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane, og at ændringen er en kodificering af retspraksis.

KL og Danske Regioner fremhæver, at både kommune og regioner har pligt til at levere ydelser til visse grupper af borgere, fx demente eller personer med psykisk sygdom, der har en adfærd, som kan være seksuelt krænkende begrundet i den pågældende sygdom, og at kommunerne kan ikke lovligt undlade at hjælpe disse borgere og har heller ikke mulighed for at forhindre alle krænkelse, som borgerne måtte begå.

KL og Danske Regioner lægger derfor stor vægt på, at det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 2. afsnit 7, at arbejdsgiverens ansvar forudsætter, at "arbejdsgiveren i den konkrete situation har reel mulighed for at træffe foranstaltninger, der kan bringe den seksuelle chikane til ophør eller undgå, at chikane sker."

Danske Regioner bemærker tillige, at regionerne tager deres ansvar for at stille et chikanefrit miljø til rådighed yderst alvorligt, og arbejder målrettet med at både forebygge og håndtere seksuel chikane. Omtrent 3-4 pct. af de regionalt ansatte rapporterer i trivselsmålinger at have været udsat for seksuel chikane – heraf er ca. 4/5 af tilfældene fra patienter, pårørende og andre "eksterne".

Derudover lægger KL vægt på, at det ligeledes fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 2. afsnit 8, at det ”*altid (vil) bero på en konkret vurdering i hver enkelt sag, om der vil være en pligt efter ligebehandlingslovens § 4 til at stille et chikanefrit miljø til rådighed.*”

KL og Danske Regioner forudsætter, at ændringen af ligebehandlingslovens § 4, stk. 2 ikke i praksis kommer til at betyde, at regionerne og kommunerne bringes i en situation, hvor efterlevelse af deres arbejde og pligt til at behandle patienter henholdsvis leveringsforpligtelse efter serviceloven og sundhedsloven over for en borger med chikanerende adfærd samtidig vil indebære en overtrædelse af ligebehandlingsloven.

KVINFO finder det positivt, at lovtæksten tydeliggør arbejdsgivers pligt til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane, som i dag kun fremgår af lovens bemærkninger.

KVINFO og Kvinderådet anbefaler, at formuleringen ”*i forbindelse med udførelsen af arbejdet*” præciseres, så det tydeligt fremgår at arbejdsgiver har pligt til at beskytte sine medarbejdere imod seksuel chikane i alle arbejdsrelaterede situationer, herunder eksempelvis pauser, sociale arrangementer og i digital arbejdsrelateret kommunikation, i overensstemmelse med ILO’s Konvention 190.

Institut for Menneskerettigheder bemærker, at det ikke er entydigt i hvor høj grad arbejdsgiverens forpligtelse til at sikre et chikanefrit miljø efter ligebehandlingsloven også omfatter seksuel chikane fra tredjemand, såsom klienter, kunder, samarbejdspartnere m.v., og anbefaler, at der indsættes 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.

Dansk Kvindesamfund bemærker, at det i forbindelse med MeToo-bølgen blev tydeligt, at arbejdsgiveres håndtering af seksuel chikane ofte indebærer, at man flyttede den krænkede, og mener, at det bør tydeliggøres, at sikring af et chikanefrit miljø ikke skal ske på bekostning af den krænkedes stilling eller arbejdsmæssige position samt, at en flytning af en krænker gennem forfremmelse vil være usagligt.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker indledningsvist, at lovforslaget udmønter de lovgivningsmæssige initiativer, som er aftalt i trepartsaftalen af 4. marts 2022. Initiativerne er således udtryk for en enighed og fælles forståelse mellem parterne i aftalen.*

*For så vidt angår FH’s bemærkninger om gengivelse af retspraksis i lovforslaget har Beskæftigelsesministeriet justeret de almindelige og specielle bemærkninger, således at dommen gengives, som det står i Trepartsaftalen. For så vidt angår forskellen på de almindelige og de specielle bemærkninger i lovforslaget bemærkes, at lovforslaget er justeret således, at gengivelsen af retspraksis er ens i de almindelige og specielle bemærkninger. Beskæftigelsesministeriet har justeret lovforslaget i overensstemmelse med FH’s ønske om en sproglig justering.*

*Lovforslaget tydeliggør arbejdsgivers pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og håndtere seksuel chikane, som hidtil har fulgt af praksis. Der er således ikke tale om en ændring i retstilstanden, men en tydeliggørelse af arbejdsgivers pligt.*

*Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningerne fra KL og Danske Regioner om rækkevidden af arbejdsgivers forpligtelser i forhold til seksuel chikane udøvet af tredjemand og Institut for Menneskerettigheders anbefaling om en nye bestemmelse i relation til seksuel chikane fra tredjemænd. Da lovforslaget udmønter trepartsaftalen giver Instituttets anbefaling giver ikke anledning til ændringer i lovforslaget. Ministeriet kan henvise til de lovforslagets almindelige bemærkninger (afsnit 2.1.1.5) om retspraksis for så vidt angår krænkelse begået af tredjemand, herunder at arbejdsgiveren skal have en reel mulighed for at håndtere den seksuelle chikane og træffe foranstaltninger for at bringe den seksuelle chikane til opmærksomhed.*

*Beskæftigelsesministeriet har noteret sig anbefalingen fra KVINFO og Kvinderådet om at præcisere ”i forbindelse med arbejdet”. Lovforslaget er som nævnt udtryk for et balanceret kompromis i trepartsaftalen og initiativbeskrivelserne, hvorfor bemærkningen ikke giver anledning til ændringer i lovforslaget.*

*For så vidt angår Dansk Kvindesamfunds ønske om at præcisering af arbejdsgivers ansvar samt at forflytning af en krænkende medarbejder gennem forfremmelse er usagligt, giver bemærkningen ikke anledning til ændringer af lovforslaget. Det vil altid bero på en konkret vurdering, hvornår og hvilke ansættelsesretlige skridt en arbejdsgiver vil være forpligtet til at tage over en krænkende medarbejder.*

*Arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af menige medarbejdere (lovforslagets § 1, nr. 4)*

KL og Danske Regioner bemærker, at det af andet afsnit af lovforslagets afsnit 2.2.1.2 fremgår, at ”Arbejdsgiveren kan desuden være forpligtet til at tage ansættelsesretlige skridt over for krænkeren. Forpligtelsen til at reagere gælder også, hvis der er tale om en enkeltstående handling.” KL og Danske Regioner er enig heri, så længe ”forpligtelsen” ikke forudsættes at række ud over den almindelige, konkrete ansættelsesretlige vurdering af en sag og i øvrigt ikke forringer retssikkerheden.

*Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at lovforslagets afsnit 2.2.1.2. indeholder en beskrivelse af gældende ret.*

*Godtgørelsesniveau og mulighed for tortgodtgørelse (lovforslagets § 1, nr. 3 og nr. 4)*

KL bemærker, at, det i sidste afsnit i lovforslagets afsnit 2.3.1.1. fremgår, at det ”i sidste ende er det således et politisk spørgsmål, hvilket generelt niveau godtgørelserne bør ligge på”. KL er uforstående over for formålet med den sidste sætning, og foreslår den derfor fjernet.

KVINFO og Institut for Menneskerettigheder finder det positivt, at godtgørelsesniveauet i grove sager hæves, men anbefaler, at niveauet for godtgørelse i sager om

seksuel chikane hæves, så de svarer til niveauet for godtgørelse for uberettiget afskedigelse af særligt beskyttede medarbejdere på 6-12 måneders løn eller alternativt godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens regler på 1-6 måneders løn. KVINFO finder der positivt, at der gives mulighed for tortgodtgørelse fra krænkeren.

KVINFO finder det positivt, at det tydeliggøres, at det tillægges betydning, om der foreligger et over/underordningsforhold, eller om den krænkede i øvrigt tilhører en udsat gruppe, samt at det tillægges betydning, om arbejdsgiveren har formuleret en personalepolitik om seksuel chikane. KVINFO finder dog, at det også bør have betydning om personalepolitikken er tilstrækkeligt implementeret.

KVINFO anfører, at man med fordel kunne tilføje praktikanter og studentermedhjælpere til listen over eksempler på grupper, som er særligt udsatte i kraft af deres underordningsforhold og løse tilknytning. Det er desuden værd at overveje om underrepræsenterede køn og seksuelle minoriteter burde nævnes, da de er særligt udsatte for seksuel chikane. Derudover bemærker KVINFO, at der ikke indgår anvisning om, hvordan grovheden bør vurderes.

Dansk Kvindesamfund bemærker, at eksemplerne fra retspraksis demonstrerer, at niveauerne for godtgørelsen generelt er for lave, og ikke indebærer et incitament til en tilstrækkeligt forebyggende indsats eller indgriben fra arbejdsgiver. Det samme gør sig gældende for tortgodtgørelser, der heller ikke på tilstrækkelig vis tager højde for de vidtrækkende konsekvenser for de krænkede. Grundgodtgørelsen bør som minimum er baseret på tre gennemsnitlige månedslønninger (nationalt gennemsnit), da det ellers ligger offeret økonomisk til last at kræve sin ret.

Ligebehandlingsnævnet bemærker, at man forstår til forslaget til ændring af § 14, stk. 2, således, at godtgørelsesniveauet forhøjes med yderligere en tredjedel i grove sager om seksuel chikane på arbejdspladsen. Ligebehandlingsnævnet bemærker i den forbindelse, at nævnet endnu ikke har realitetsbehandlet sager om seksuel chikane efter ændringen af ligebehandlingslovens § 14, stk. 2, i 2019.

Ligebehandlingsnævnet forstår lovforslagets § 1, nr. 3 og nr. 4, således, at den forhøjelse af godtgørelsesniveauet, der følger af ligebehandlingslovens § 14, stk. 2, alene angår en sag mod arbejdsgiveren, og ikke også godtgørelse for tort fra den medarbejder, der har begået krænkelsen.

Ligebehandlingsnævnet bemærker desuden, at det fremgår af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 4, at det tilkommer de almindelige domstole og Ligebehandlingsnævnet at vurdere, hvorvidt en godtgørelse vil skulle tilkendes eller ej. Nævnet finder det naturligt, at klagesager efter den foreslåede ændring af ligebehandlingsloven om tortgodtgørelse fra den medarbejder, der har begået krænkelsen, skal kunne indbringes for nævnet. Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at det udtrykkeligt fremgår af ligebehandlingsloven, at nævnet har kompetence til at fastslå, om der er grundlag for at tilkende godtgørelse for tort fra den medarbejder, der har begået krænkelsen.

Ligebehandlingsnævnet bemærker desuden, i relation til muligheden for tortgodtgørelse fra andre end den medarbejder, der har begået kränkelsen, at det vil være hensigtsmæssigt, at det præciseres i lovbemærkningerne, hvem der vil være at betragte som ”den medarbejder”, der har begået kränkelsen.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker til KLs forslag om at fjerne sætning i afsnit 2.3.1., at hensigten alene er at understrege, at det i den vanskelige øvelse det er at fastsætte godtgørelsesniveauet i sager, hvor der ikke er lidt et økonomisk tab, altid er muligt, at man fra politisk side kan beslutte at fastsætte godtgørelsesniveauet på et bestemt niveau. Sætningen fremgår også af Justitsministeriets lovforslag til lov nr. 140 af 28. februar 2018, hvor bl.a. niveauet for tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven blev forhøjet. Beskæftigelsesministeriet understreger, at godtgørelser fastsættes af domstolene ud fra et samlet skøn over den konkrete sags omstændigheder, og niveauerne skal som hidtil udvikle sig gennem domstolenes praksis.*

*Beskæftigelsesministeriet noterer sig bemærkningerne fra KVINFO, Dansk Kvindesamfund og Institut for Menneskerettigheder. For så vidt angår yderligere forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane henvises til, at lovforslaget udmønter initiativet herom i trepartsaftalen af 4. marts 2022. Bemærkningerne giver således ikke anledning til ændringer i lovforslaget. Det bemærkes i den forbindelse, at det altid vil være op til domstolene at fastsætte godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane ud fra en samlet vurdering af sagens omstændigheder, herunder ved at lægge vægt på de kriterier, der fremgår af lovforslaget.*

*Beskæftigelsesministeriet har desuden noteret sig bemærkningerne fra Ligebehandlingsnævnet og kan bekræfte, at den forhøjelse af godtgørelsesniveauet, der følger af ligebehandlingslovens § 14, stk. 2, alene angår en sag mod arbejdsgiveren, og ikke også godtgørelse for tort fra den medarbejder, der har begået krænkelse.*

*For så vidt angår Ligebehandlingsnævnets ønsker til præcisering af nævnets kompetence til at fastslå, om der er grundlag for at tilkende godtgørelse for tort samt præcisering af, hvem der menes med ”den medarbejder, der har begået kränkelsen”, finder Beskæftigelsesministeriet ikke anledning til på nuværende tidspunkt at ændre reglerne. Der henvises til lovforslagets almindelige bemærkninger.*

#### **Bevisbyrde (lovforslagets § 1, nr. 4)**

Danske Advokater anerkender, at bevisbedømmelsen i disse sager kan være svær. Netop derfor er det vigtigt ikke at gå på kompromis med grundlæggende retssikkerhedsprincipper. Danske Advokater lægger særligt vægt på lovforslagets betryggelse om, at der ikke er tilsigtet nogen ændring af den almindelige bevisbedømmelse.

Dansk Kvindesamfund finder den foreslåede ændring kærkommen.

Ligebehandlingsnævnet bemærker, at det fremgår af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 4, ”[d]et vil påhvile den, der mener sig udsat for seksuel chikane fra en anden medarbejder i virksomheden at godtgøre, at vedkommende har været



udsat for den pågældende adfærd, og at erstatningsbetingelserne i øvrigt er opfyldt. Der vil således gælde en almindelig ligefrem bevisbyrde i denne type af sager”.

Det fremgår af ligebehandlingsloven § 16 a, at der gælder en delt bevisbyrde, således at den person, der anser sig for krænket, skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Herefter påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Nævnet bemærker i den forbindelse, at i det tilfælde, hvor der indbringes en klage for Ligebehandlingsnævnet over både arbejdsgiveren og den medarbejder, der har begået krænkelsen, vil nævnet skulle foretage to forskellige bevisvurderinger af den samme hændelse; i forhold til arbejdsgiveren skal klager påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling, mens klager i klagen over den medarbejder, der har begået krænkelsen skal godtgøre, at klager har været udsat for sexchikane.

*Beskæftigelsesministeriet har noteret sig Ligebehandlingsnævntes bemærkninger, og bemærker i den forbindelse, at domstolene allerede i dag behandler en sag om seksuel chikane fra både en arbejdsgiver og en medarbejder efter to forskellige regelsæt i hhv. ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven.*

#### *Faktiske omstændigheder (lovforslagets § 1, nr. 5)*

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at ministeriet overvejer at indsætte lovforslagets 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.

Ligebehandlingsnævnet bemærker, at det fremgår af de specielle bemærkninger, § 1, nr. 5, at faktiske omstændigheder kan påvises ved en troværdig partsforklaring i sager om seksuel chikane. Nævnet bemærker hertil, at klager til Ligebehandlingsnævnet behandles på skriftligt grundlag. Dette indebærer, at nævnet ikke kan foranstalte andre former for bevisførelse, herunder i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Hvis det er nødvendigt for en sags afgørelse, at der afgives mundtlige parts- og vidneforklaringer, må nævnet derfor afvise sagen. Klager kan i stedet anlægge sagen ved domstolene.

*Beskæftigelsesministeriet noterer sig bemærkningen fra Institut for Menneskerettigheder, men henviser til, at lovforslaget udmønter trepartsaftalens initiativ, som det er beskrevet i bilaget til aftalen.*

*Beskæftigelsesministeriet noteres sig Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og understreger, at lovforslaget ikke ændrer Ligebehandlingsnævnets sagsbehandlingsregler, og at forslaget indebærer, at der ved sager ved domstolene kan lægges vægt på partsforklaringer.*

*Arbejdslederens og de ansattes pligt til at give meddelelse om arbejdsmiljøproblemer (lovforslagets § 2)*

#### **Yderligere revision af bestemmelse**

Akademikerne noterer sig, at de foreslåede ændringer i lov om ligebehandling og lov om arbejdsmiljø følger de aftalte formuleringer i trepartsaftalen om seksuel chikane og har ingen bemærkninger hertil. Undtaget er dog forslaget til ændring af Arbejdsmiljølovens § 26 stk. 2 om arbejdslederens pligter.

Akademikerne er enig i den foreslåede ændring i denne bestemmelse, men finder samtidig, at bestemmelsen bør revideres yderligere. Akademikerne finder, at der med de foreslåede ændringer kommer til at være en større og bredere pligt for arbejdstagerne end for arbejdslederne. Arbejdstagerne skal således "løse problemer", mens arbejdslederne skal "afværge farer".

Samtidig er farebegrebet i høj grad associeret med ulykker og det fysiske arbejdsmiljø, hvor den foreslåede ændring i § 26 stk. 2, fra "fejl og mangler, som kan medføre fare" til "problemer i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø", berettiger til, at også arbejdslederne skal "løse problemer", og at der ikke altid er tale om "indgriben på stedet". Herved øges også forebyggelsen af mere langsigtede helbredsrisici, herunder i det psykiske arbejdsmiljø.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslaget udmønter de lovgivningsmæssige initiativer, som er aftalt i trepartsaftalen om seksuel chikane af 4. marts 2022.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker endvidere, at trepartsaftalen ikke indeholder et initiativ om præcisering og tydeliggørelse af arbejdslederens pligter. Den foreslåede præcisering og tydeliggørelse af arbejdslederens pligter er medtaget for at vise, at arbejdslederens pligter også dækker problemer i det psykiske arbejdsmiljø, herunder problemer med seksuel chikane. På den baggrund finder ministeriet ikke, at der skal foretages yderligere revidering af bestemmelsen om arbejdslederens pligter. Desuden fremgår det af lovbemærkningerne, at arbejdslederens og de ansattes pligter og strafansvar ikke ændres med tydeliggørelsen og moderniseringen af sprogbrugen i arbejdsmiljøloven.*

#### **Tilføjelse til lovbemærkningerne**

KL og Danske Regioner foreslår, at følgende passage fra initiativbeskrivelsen fra aftalen indgår som afslutning på de almindelige lovbemærkninger: "Der kan ikke siges noget entydigt om, hvornår Arbejdstilsynet vil reagere over for de ansatte ved overtrædelse af bestemmelsen i § 28, stk. 2, da det vil afhænge af Arbejdstilsynets praksis, og da situationerne kan være meget forskellige."

KL foreslår desuden, at der sidst i lovbemærkningerne til bestemmelsen om de ansattes pligt indarbejdes følgende afsnit: "Arbejdstilsynet udarbejder en vejledning eller lignende om den præciserede bestemmelse, hvor det bl.a. kommer til at fremgå, at bliver den ansatte opmærksom på, at seksuel chikane i arbejdet finder sted, og kan den ansatte ikke selv løse problemet, skal den ansatte meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren."

Det er KL's vurdering, at en vejledning eller lignende er nødvendig, hvis den af-talte præcisering af arbejdsmiljølovens § 28, stk. 2, skal leve op til sit formål: At tydeliggøre, at de ansatte skal bidrage til at forebygge og håndtere seksuel chikane i arbejdet og har pligt til at videregive oplysninger som seksuel chikane i arbejdet, hvis de bliver opmærksomme på det og ikke selv kan løse problemet.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at man ikke finder, at de foreslåede tilføjelser til de almindelige og specielle bemærkninger bør indsættes, idet de ikke indeholder fortolkningsbidrag til ændringerne af bestemmelserne, men blot information om, at der ikke kan siges noget om, hvornår Arbejdstilsynet vil reagere, ligesom tekstfor-slaget om en vejledning ikke beskriver noget ud over det, der fremgår af den fore-slåede bestemmelse.*

*Forslag til ændringer af lov om erhvervsuddannelser (lovforslagets § 3)*

#### **Adgang til skoleoplæring og skoledelen i sager om seksuel chikane**

KRIFA bemærker, at for elever og lærlinge er det meget vanskeligt at forlade sin elevplads, og at de risikerer ikke at kunne fortsætte deres uddannelse i skoleoplæ-ring, da eleven har bevisbyrden for, at ophævelse af uddannelsesaftalen ikke skyl-des elevens egne forhold, og de dermed ikke kan optages i skoleoplæring.

*Børne- og Undervisningsministeriet kan oplyse, at det med trepartsaftalen er be-sluttet, at elever og lærlinge, der ophæver deres uddannelsesaftale på grund af sek-suel chikane, kan optages i skoleoplæring, når der verserer en sag om seksuel chi-kane i Tvistighedsnævnet. Dette vil sikre, at de pågældende elever ikke skal afbryde deres uddannelsesforløb, mens sagen verserer. Trepartsaftalen indebærer ikke i øvrigt en ændring i bevisbyrden i forbindelse med opsigelse af uddannelsesaftaler.*

#### **Tydeliggørelse af regler om tilbagekaldelse af godkendelse som oplæringsvirk-somhed.**

FH henviser til, at sager om seksuel chikane kan være tilstrækkeligt for en tilbage-kaldelse af en godkendelse som oplæringsvirksomhed, og foreslår, at ordet "gen-tagne" udgår af bemærkningerne til § 3, nr. 3, s. 56, afsnit 7, i høringsudkastet, om ændring af § 46 i lov om erhvervsuddannelser. FH henviser til aftaleteksten til initi-ativ nr. 16, hvor det fremgår, at initiativet drejer sig om tilbagekaldelse af en virk-somheds godkendelse som lærested i tilfælde af sager om seksuel chikane. Læn-gere nede i initiativet fremgår det, at tilbagekaldelse bl.a. vil kunne ske, når virk-somheden har haft gentagne sager om seksuel chikane, der ikke er blevet håndteret.

Dansk Kvindesamfund bemærker, at det er foruroligende, at der skal være gen-tagne ubehandlede sager om chikane, før en godkendelse kan tilbagekaldes.

*Børne- og Undervisningsministeriet er enig med FH i, at ordlyden i det konkrete afsnit er uklart. Ministeret vil i overensstemmelse med FH's bemærkninger lade or-det "gentagne" udgå af det konkrete afsnit, så det er tydeligt, at sager om seksuel chikane kan være tilstrækkeligt for at tilbagekalde en godkendelse.*

*Det fremgår fortsat af lovudkastet, at tilbagekaldelse bl.a. vil kunne ske, når virksomheden har haft gentagne sager om seksuel chikane, der ikke er blevet håndteret.*

**Udvidelse af klageadgangen til Ankenævnet vedr. oplæringsvirksomheder**

FH har konkret forslag til præcisering af bemærkningerne til lovforslaget vedr. udvidelse af klageadgangen til Ankenævnet vedr. oplæringsvirksomheder, da en afgørelse om, at en godkendelse som oplæringsvirksomhed helt eller delvist skal tilbagekaldes ikke med forslaget til ændringer kan indbringes for ankenævnet.

Dansk Kvindesamfund bemærker, at det nøje bør overvejes om det bør kræve et enigt udvalg at tilbagekalde en godkendelse, hvis det drejer sig om seksuel chikane. Et simpelt flertal bør være tilstrækkeligt, da sådanne sager bør høre til sjældenhederne og da der er tale om en kvalificeret årsag. Alternativt bør en sag med et flertal for at tilbagekalde automatisk overgå til ankebehandling.

*Børne- og Undervisningsministeriet kan i overensstemmelse med bemærkningerne til lovudkastet bekræfte, at det alene vil være sager, hvor der ikke er enighed i fagligt udvalg om at tilbagekalde en godkendelse helt eller delvist, der vil kunne indbringes for ankenævnet.*

*Dette fremgår derfor klart af ordlyden af forslaget til ændring af § 47, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, at en afgørelse om ikke at tilbagekalde en godkendelse helt eller delvist efter § 46, stk. 3, tillige kan indbringes for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder af arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i det faglige udvalg.*

*Det bemærkes videre, at fagligt udvalg nedsættes af arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne med et lige stort antal arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter. Der er således forudsat enighed blandt repræsentanterne i fagligt udvalg i forbindelse med afgørelser truffet heri.*

*Ministeriet finder på den baggrund ikke anledning til at ændre i lovudkastet.*

**Ikrafttrædelsesbestemmer vedr. lov om erhvervsuddannelser**

FH foreslår, at ændringerne af lov om erhvervsuddannelser træder i kraft allerede i forbindelse med, at loven vedtages eller hurtigst muligt derefter.

*Børne- og Undervisningsministeriet kan oplyse, at ændringerne i lov om erhvervsuddannelser træder i kraft 1. juli 2023. Forslaget til § 4, stk. 3-4, regulerer alene, hvorledes sager, der er indbragt før lovens ikrafttræden, skal behandles.*

Lovforslagets økonomiske konsekvenser og sammenfattende skema DA, KL og Danske Regioner bemærker, at det er uklart, hvad der menes med henvisningen til usikkerhed om mørketal under afsnittet om lovforslagets økonomiske konsekvenser, således som de er beskrevet for så vidt angår ligebehandlingsloven.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at et forhøjet godtgørelsesniveau alene medfører økonomiske konsekvenser, hvis lovgivningen ikke overholdes. Udgifter*

*forbundet med manglende overholdelse af dansk ret indgår dog ikke i vurderingen af et lovforslags økonomiske konsekvenser. På den baggrund vil lovforslagets økonomiske konsekvenser blive justeret således, at det tydeliggøres, at lovforslagets ændringer i ligestillingsloven ikke har økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige eller erhvervslivet.*

#### **Andet**

Danske Regioner bemærker, at en aktiv opfølgning på lovforslaget i regionerne og på sygehusene vil indebære en ekstra indsats og derfor også ressourceforbrug. Regionerne er som aftalepart indstillet på at prioritere nødvendige ressourcer til aktivt at følge op på lovforslaget.

Kvinderådet anbefaler et fokus på arbejdsgiverens ansvar for at forebygge seksuel chikane. Fx gennem et indirekte objektivi arbejdsgiveransvar, så arbejdsgivere kan holdes ansvarlige for chikane, der udøves af kolleger, ledere, kunder, klienter eller andre, hvor det kunne være undgået med passende forholdsregler. Kvinderådet anbefaler desuden, at lovforslagets initiativer skal evalueres 2 år efter ikrafttræden.

Endelig anbefaler Kvinderådet, at Alliance mod seksuel chikane overvåger udviklingen ift. seksuel chikane på arbejdsmarkedet og har fokus, hvordan parterne kan bidrage til at styrke beskyttelsen af lønmodtagere imod chikane og krænkelser.

*Beskæftigelsesministeriet har noteret sig Kvinderådets bemærkninger og påpeger i den forbindelse, at en arbejdsgiver kan ifalde et ansvar for andres seksuelle chikane, hvis en medarbejder udsættes for seksuel chikane i forbindelse med udførelsen af sine opgaver for arbejdsgiveren, og hvis arbejdsgiveren i den konkrete situation har en reel mulighed for at træffe foranstaltninger, der kan bringe den seksuelle chikane til ophør eller undgå, at chikanen sker.*

*For så vidt angår evaluering af lovændringerne bemærker Beskæftigelsesministeriet, at man i dialog med arbejdsmarkedets parter vil følge udviklingen for at se, hvordan de nye initiativer og lovgivning anvendes i praksis.*