



Islands Brygge 32D  
2300 København S

Tlf. 3524 6000  
Mail: FH@fho.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

Sagsnr. 20-4499  
Vores ref. CNJE  
Deres ref

Den 11. august 2022

Sendt pr. mail til [Suzan.Poedenphant@uvm.dk](mailto:Suzan.Poedenphant@uvm.dk) og [tnj@bm.dk](mailto:tnj@bm.dk)

Høringssvar 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.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) skal indledningsvis takke for at have modtaget høring over lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser, som skal udmønte Trepartsaftalen om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladsen.

Lovforslaget medfører en udmøntning af Trepartsaftalens lovgivningsmæssige tiltag, og er en vigtig milepæl i kampen om at modgå seksuel chikane på arbejdspladsen, og bidrage til en kulturforandring gennem bedre forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdsmarkedet.

Arbejdspladser, som forsømmer deres forpligtelser til at forebygge og håndtere seksuel chikane, skal have indskærpet deres forpligtelser og sanktioneres hårdere, end det er tilfældet i dag.

FH er meget tilfredse med, at lovforslagets bestemmelser loyalt udmønter de forslag til lovændringer, som følger af Trepartsaftalens initiativer 1-5, 12, 14-16. FH mener desuden, at lovforslaget overordnet set loyalt udmønter Trepartsaftalens initiativer.

Lovforslaget giver dog anledning til få væsentlige bemærkninger.

Høringssvaret indeholder i det følgende bemærkninger og forslag til følgende punkter:

5. Præcisering af afsnit 2.7.4.2. om tilbagekaldelse af godkendelse som lærested
6. Udmøntning af Trepartsaftalens initiativ 3 Tydeliggørelse af arbejdsgivers ansvar efter ligebehandlingsloven
  - a. Ændring af citat i afsnit 2.2.1.3.
  - b. Forslag om at rykke afsnit fra de generelle bemærkninger til de specielle bemærkninger
  - c. Ændring af afsnit 5 på lovforslagets side 45

7. Ændring af specielle bemærkninger til § 3, nr. 2 om tilbagekaldelse af en virksomheds godkendelse som lærested
8. Ændring af ikrafttrædelsesdatoen for ændringer i erhvervsuddannelsesloven.

5. Præcisering af afsnit 2.7.4.2. om tilbagekaldelse af godkendelse som lærested

På lovforslagets side 37 under generelle bemærkninger i afsnit 7 fremgår følgende:

*"Arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i udvalgene vil heller ikke kunne indbringe en afgørelse om hel eller delvis tilbagekaldelse af godkendelsen, da en afgørelse herom forudsætter enighed herom i fagligt udvalg."*

FH mener, at sætningen fremstår uklar.

FH foreslår, at bemærkningen ændres som følger:

*"Arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i udvalgene vil heller ikke kunne indbringe en afgørelse om, at godkendelsen - helt eller delvist – skal tilbagekaldes, da en afgørelse herom forudsætter enighed i fagligt udvalg."*

6. Udmøntning af Trepartsaftalens initiativ 3 Tydeliggørelse af arbejdsgivers ansvar efter ligestillingsloven

a. Ændring af citat i afsnit 2.2.1.3.

I afsnit 2.2.1.3. på side 12 er U 2019.3302 Ø gennemgået i forhold til arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af tredjemand. I andet afsnit fremgår det, hvad Østre Landsret bl.a. udtalte i sagen. Der fremgår følgende i lovforslagets almindelige bemærkninger:

*" Østre Landsret udtalte bl.a. i U 2019.3302 Ø, at det ikke i sig selv fritager arbejdsgiveren for forpligtelserne i medfør af ligestillingslovens § 4, at den person, der udøver krænkende adfærd over for en medarbejder, ikke selv er ansat, når adfærden finder sted i forbindelse med medarbejderens udførelse af sit arbejde."*

Østre Landsrets udtalelse er ikke korrekt citeret i bemærkningerne, og indeholder desuden en ændring i forhold til bemærkningen i Trepartsaftalens initiativ 3, hvor Østre Landsret er citeret korrekt.

Når det anføres, hvad Østre Landsret udtalte, skal det fremgå fuldt ud i overensstemmelse med, hvad der fremgår af dommens præmisser, som det også er anført i Trepartsaftalens initiativ 3.

FH mener, at afsnittet skal korrigeres i overensstemmelse med Trepartsaftalens initiativ 3 og dommens præmisser.

FH foreslår, at afsnittet korrigeres som følger:

*"Østre Landsret udtalte bl.a. følgende i U 2019.3302 Ø, at "det forhold, at den person, der udøver krænkende adfærd over for en medarbejder, ikke selv er ansat, ikke i sig selv*

*fritager arbejdsgiveren for dennes forpligtelser i medfør af ligestillingslovens § 4, når adfærden finder sted i forbindelse med medarbejderens udførelse af sit arbejde".*

b. Forslag om at gentage afsnit fra de generelle bemærkninger til de specielle bemærkninger:

De specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 1 (ændring af ligestillingslovens § 4, stk. 2) indeholder en komprimeret gengivelse af Trepartsaftalens afsnit "lovbemærkninger til § 4, stk. 2". De bemærkninger fra Trepartsaftalen, som ikke fremgår af de specielle bemærkninger, står gengivet, med få justeringer, i lovforslagets generelle bemærkninger under afsnit 2.2.1.3. på side 12.

Efter en grundig gennemlæsning af forslaget til afsnittet under de specielle bemærkninger, mener FH, at en del af konteksten af de meget velovervejede bemærkninger i Trepartsaftalen vedrørende tredjemandskrænkelser forsvinder ved, at bemærkningerne fra Trepartsaftalens initiativ 3 om tredjemandskrænkelser bliver opdelt.

FH mener derfor, at bemærkningerne på side 45 skal ændres, således at det fulde afsnit i Trepartsaftalen om tredjemandskrænkelser gengives i lovforslaget specielle bemærkninger. Dette kan ske ved at gengive afsnittet på side 12 under de specielle bemærkninger.

FH foreslår, at afsnit 4 på side 45 slettes, og der i stedet indsættes på side 45 teksten fra lovforslagets side 12 med få justeringer, således at teksten bliver fuldt ud i overensstemmelse med de aftalte bemærkninger i Trepartsaftalen.

*"I forhold til arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af en ikke-ansat person over for en af arbejdsgiverens medarbejdere, udtalte Østre Landsret bl.a. følgende i U 2019.3302 Ø, at det forhold, at den person, der udøver krænkende adfærd over for en medarbejder, ikke selv er ansat, ikke i sig selv fritager arbejdsgiveren for dennes forpligtelser i medfør af ligestillingslovens § 4, når adfærden finder sted i forbindelse med medarbejderens udførelse af sit arbejde".*

*Sagen handlede om en borger, der krænkede en ansat (handicaphjælper). I den konkrete sag fandt Landsretten det godtgjort, at arbejdsgiveren havde opfyldt sin forpligtelse i medfør af ligestillingslovens § 4 ved iværksættelse af tilstrækkelige tiltag for at hindre den seksuelle chikane.*

*Arbejdsgiverens pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og til at sikre de ansatte mod seksuel chikane er med dommen i det konkrete tilfælde blevet udvidet til en situation, hvor krænkelsen blev udøvet af en person, der ikke var ansat af arbejdsgiveren, men hvor der var en særlig arbejdsmæssig og situationsbestemt tilknytning mellem krænker og den ansatte. I den situation havde arbejdsgiveren desuden samtidig en reel mulighed for at håndtere den seksuelle chikane og træffe foranstaltninger for at bringe den seksuelle chikane til ophør. Den konkrete situation i dommen er kendetegnet ved, at der er tale om en offentlig serviceopgave, som den pågældende arbejdsgiver ikke kan nægte at udføre, og hvor arbejdsgiveren ikke har arbejdsgiveransvar/ansættelseskompetence, og dermed heller ikke kan sanktionere borgeren/patienten på samme måde, som i tilfælde hvor en kollega/leder krænker en ansat.*

*En sådan forståelse af pligten efter ligebehandlingsloven, hvor en ikke-ansat person udøver seksuel chikane overfor en af arbejdsgiverens medarbejdere, må således forudsætte, at*

- der er tale om, at en medarbejder udsættes for seksuel chikane i forbindelse med udførelsen af sine opgaver for arbejdsgiveren, og at*
- arbejdsgiveren i den konkrete situation har reel mulighed for at træffe foranstaltninger, der kan bringe den seksuelle chikane til ophør eller undgå at chikanen sker."*

*c. Ændring af afsnit 5 på lovforslagets side 45:*

FH kan konstatere en væsentlig ændring i afsnit 5 på lovforslagets side 45 ( lovforslagets § 1, nr. 2).

I lovforslaget fremgår følgende:

*" Forpligtelsen vil fx kunne være relevant i situationer, hvor en medarbejder har en vedvarende kontakt med fx en borger eller en bestemt kunde, men det vil altid 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" (FHS fremhævelse).*

I Trepartsaftalen står der følgende:

*" Forpligtelsen kan fx være relevant i situationer, hvor en medarbejder har en vedvarende kontakt med fx en borger eller en bestemt kunde, men det vil altid bero på en konkret vurdering i hver enkelt sag, om der er en pligt efter ligebehandlingslovens § 4 til at stille et chikanefrit miljø til rådighed." (FH's fremhævelse).*

Der er en væsentlig forskel på ordet "kan" og "vil kunne". FH er af den opfattelse, at sætningen skal ændres, for at lovforslaget loyalt udmønter Trepartsaftalen.

FH foreslår, at teksten fra Trepartsaftalen indsættes i stedet, således at der står "Forpligtelsen kan fx være relevant i situationer ..." i overensstemmelse med Trepartsaftalen.

7. Ændring af specielle bemærkninger til § 3, nr. 2 om tilbagekaldelse af en virksomheds godkendelse som lærested

På side 56 afsnit 7 fremgår følgende: "*Gentagne sager i en oplæringsvirksomhed om seksuel chikane kan være et eksempel på, at virksomheden ikke kan anses at give elever og læringe tilfredsstillende oplæringsforhold*".

I Trepartsaftalens initiativ 16 fremgår det, at initiativet drejer sig om tilbagekaldelse af en virksomheds godkendelse som lærested i tilfælde af sager om seksuel chikane. Længere nede fremgår det, at tilbagekaldelse bl.a. vil kunne ske, når virksomheden har haft gentagne sager om seksuel chikane, som ikke er blevet håndteret.

Sager om seksuel chikane kan være tilstrækkeligt for en tilbagekaldelse, og derfor bør ordet "gentagne" fjernes i overensstemmelse med Trepartsaftalens initiativ 16 og lovforslagets bemærkninger på side 34.

FH foreslår, at afsnit 7 på side 56 ændres – i overensstemmelse med Trepartsaftalens initiativ 16 - som følger:

*”Sager i en oplæringsvirksomhed om seksuel chikane kan være et eksempel på, at virksomheden ikke kan anses for at give elever og lærlinge tilfredsstillende oplæringsforhold. Det vil bl.a. være, når virksomheden har haft gentagne sager om seksuel chikane, som ikke er blevet håndteret”.*

8. Ændring af ikrafttrædelsesdatoen for ændringer i erhvervsuddannelsesloven.

FH foreslår, at lovændringerne i forhold til erhvervsuddannelsesloven skal træde i kraft allerede i forbindelse med at loven vedtages eller hurtigst muligt derefter.

Med venlig hilsen



Majbrit Berlau

Beskæftigelsesministeriet og Undervisningsministeriet  
tnj@bm.dk  
Suzan.Poedenphant@uvm.dk

J.nr. 2022-4469

## Hørings svar om lovforslag vedr. udmøntning af trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane

12. august 2022  
SGJ/TBH  
Dok ID: 196072

Dansk Arbejdsgiverforening har den 24. juni 2022 modtaget høring over lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser).

DA vil gerne kvittere for, 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. Vi lægger derfor også afgørende vægt på, at lovforslaget efter nærværende høring holder sig til aftaleteksten og de formål, der er beskrevet i trepartsaftalen.

Lovudkastet giver os alene anledning til at bemærke, at de økonomiske konsekvenser, således som de er beskrevet for så vidt angår ligebehandlingsloven, kan give anledning til misforståelser og med fordel kan justeres. Det er ikke godtgørelsesforhøjelsen, der udgør økonomiske konsekvenser, men derimod det forhold, at tydeliggørelsen af ansvaret for både arbejdsgivere og medarbejdere i ligebehandlingsloven vil kunne medføre, at der rejses flere sager ved domstolene med deraf følgende øgede omkostninger til sagsførelse.

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Stine Graaskov Lemke

Vester Voldgade 113  
1552 København V  
Tlf.: 33 38 90 00  
CVR 16834017  
da@da.dk  
da.dk

Suzan.Poedenphant@uvm.dk  
tnj@bm.dk

## Akademikernes hørings svar vedr. ændringer i arbejdsmiljøloven som følge af trepartsaftalen om seksuel chikane

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.

Ifølge det fremsendte forslag til en fremtidig §26, stk. 2, kommer bestemmelsen til at lyde således (Akademikernes understregninger markerer den foreslåede ændring):

*§26, Stk. 2. Bliver arbejdslederen bekendt med ~~fejl eller mangler~~ problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.*

I sammenligning hermed kommer § 28 stk. 2 om arbejdstagernes pligter, med de foreslåede ændringer, fremover til at lyde således (Akademikernes understregninger markerer de foreslåede ændringer):

*§28, Stk. 2. Bliver de ansatte opmærksomme på ~~fejl eller mangler~~ problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan ~~rette-løse~~, skal de meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.*

Den 11. august 2022  
Sagsnr. S-2022-820  
Dok.nr. D-2022-46252  
nihe/

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION  
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 106, 1. sal  
DK - 1358  
København K.

T +45 3369 4040  
E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)  
W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

Sammenligningen viser, at der, med de foreslåede ændringer i de to bestemmelser, 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.

Akademikerne finder det derfor problematisk, at det ikke foreslås at revidere §26, stk. 2 yderligere, således at arbejdslederne, tilsvarende arbejdstagerne, skal løse problemer samt have et bredere blik på forhold, som kan forringe sikkerheden og sundheden.

Konkret foreslår Akademikerne, at §26, stk.2. fremover eksempelvis kan affattes således (Akademikernes markeringer af forslag til ændringer til nuværende bestemmelse):

*Bliver arbejdslederen bekendt med fejl eller mangler problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom eller på anden vis forringe sikkerheden eller sundheden, skal arbejdslederen sørge for straks at afværge faren eller løse problemerne. Er dette ikke muligt ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.*

Med venlig hilsen

Nina Hedegaard Nielsen

D: 51680261

E: nihe@ac.dk



Til Beskæftigelsesministeriet  
[Suzan.Poedenphant@uvm.dk](mailto:Suzan.Poedenphant@uvm.dk)  
[tj@bm.dk](mailto:tj@bm.dk)  
j-nr. 2022-4469.

København  
den 12. august 2022

## **Ledernes Hovedorganisations høringssvar til udkast til lovforslag om udmøntningen af trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser**

Lederne har den 24. juni modtaget høring om lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelse.

Lederne kvitterer for udkastet og ser frem til at implementere trepartsaftalen mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter mod seksuel chikane på det danske arbejdsmarked. Det gælder både de initiativer der kræver lovændring og dem der ikke gør. Alle 17 initiativer er vigtige, og Lederne er klar til at bidrage og aktivt understøtte det nødvendige vedvarende fokus på forebyggelse af seksuel chikane.

Trepartsaftalen, og udmøntningen af den, er et vigtigt skridt i den rigtige retning - for den styrker indsatsen mod seksuel chikane på det danske arbejdsmarked. Den skal understøtte og styrke den igangværende kulturforandring på arbejdspladserne og sætter ind på en lang række centrale områder.

Med aftalen har vi fået sat en ny scene, som kommer 360 grader rundt om indsatsen mod seksuel chikane på det danske arbejdsmarked.

Trepartsaftalen er efter Ledernes ønske balanceret sådan, at de nye regler kun skal ramme de arbejdsgivere og ledere, som ikke i tilstrækkeligt omfang tager forebyggelse og håndtering af seksuel chikane alvorligt. Og dermed ikke rammer alle de gode ledere, som hver dag går på arbejde og sikrer et godt og sundt arbejdsmiljø.

Reglerne gøres nu også tydeligere, så arbejdsgivere ikke er i tvivl om deres ansvar og pligter i forhold til at sikre deres ansatte mod seksuel chikane.

### **Lederne**

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283

[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)

Ligeledes bliver bestemmelserne om de ansattes pligt til at viderebringe problemer i arbejdsmiljøet, også moderniseret og tydeliggjort. Det bliver gjort klart, at det også gælder problemer i det psykiske arbejdsmiljø, herunder seksuel chikane. Denne tydeliggørelse er vigtig for Lederne. For på den måde sikres det, at ansatte ikke bare har retten, men også legitimiteten til at viderebringe oplysninger, hvis de er vidne til seksuel chikane på arbejdspladsen, så der kan handles på problemerne.

Lederne ser også positivt på trepartsaftalens indsats i forhold til de unge, herunder bedre retsstilling for elever og lærlinge der har været udsat for seksuel chikane.

Afslutningsvist er Lederne meget tilfredse med alliancen mellem arbejdsmarkeds parter og relevante organisationer mod seksuel chikane på arbejdspladsen, uddannelser og i samfundet generelt, som skal sikre et forsat fokus på seksuel chikane. Det er vigtigt med vedholdenhed og fokus på det lange, seje træk i den kulturændring, som skal få bugt med seksuel chikane.

Med venlig hilsen



Nanna Simone Jensen  
Chefkonsulent, Ledernes Hovedorganisation

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

### **Svar på høring om udmøntning af Treparts-aftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser - j-nr. 2022-4469.**

Beskæftigelsesministeriet har 24. juni 2022 anmodet om KVINFOs eventuelle bemærkninger udkast 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 Treparts-aftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser).

I udkastet lægger regeringen op til at ændre i ligebehandlingsloven, arbejdsmiljøloven og lov om erhvervsuddannelser for at udmønte trepartaftalen om seksuel chikane. Ændringerne i ligebehandlingsloven har til formål at hæve godtgørelsesniveauet i grove sager om seksuel chikane og indføre en mulighed for at søge tortgodtgørelse fra krænkeren, sådan at man både kan få erstatning fra arbejdsgiveren og krænkeren. Desuden opdateres loven, så den afspejler retspraksis ved at ekspliciterer arbejdsgivers ansvar for at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed og tydeliggøre, at vidneudsagn kan være tilstrækkeligt bevisgrundlag i sager om seksuel chikane. Desuden ændres begrebet "sexchikane" til "seksuel chikane".

I arbejdsmiljøloven tydeliggøres det, at pligten til at give meddelelse om arbejdsmiljøproblemer også gælder psykisk arbejdsmiljø herunder seksuel chikane. I lov om erhvervsuddannelser udvides klageadgangen og der foretages andre ændringer i regler vedrørende seksuel chikane mod elever og lærlinge.

KVINFO er enige i, at der er behov for tiltag for at bekæmpe seksuel chikane og finder det positivt, at regeringen tager initiativer i den retning. KVINFO finder det generelt positivt, at de forskellige love præciseres, så de afspejler retspraksis.

#### **Definitioner på seksuel chikane**

KVINFO finder det positivt, at "sexchikane" i ligebehandlingsloven ændres til det mere tidssvarende "seksuel chikane". Endnu mere retvisende kunne man betegne det "seksualiseret chikane", da det oftest ikke er seksuelt for den person der udsættes, men seksualiseret af udøveren.

Når det kommer til begrebet seksuel chikane, er det uhensigtsmæssigt, at der fortsat findes to forskellige definitioner af seksuel chikane i de love og regler, der regulerer det danske arbejdsmarked. I Arbejdstilsynets *Vejledning om krænkende handlinger, herunder seksuel chikane*, står der at den seksuelle chikane skal være grov eller gentagende, for at være en krænkende handling. Disse kriterier indgår ikke i ligebehandlingslovens definition. Det betyder,

at seksuel chikane, som ikke er grov og gentagende, er forbudt ifølge ligebehandlingsloven, men ikke betragtes som en krænkende handling i Arbejdstilsynets forstand og derfor risikerer at blive overset eller ignoreret i praksis.

Institut for Menneskerettigheder har foretaget en undersøgelse af 12 offentlige arbejdsgiveres interne retningslinjer om krænkende handlinger, herunder seksuel chikane. Halvdelen af arbejdsgivere anvender en smallere definition på seksuel chikane end ligebehandlingslovens.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler på den baggrund, at Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger udtrykkeligt baseres på den bredere definition af seksuel chikane, som følger af ligebehandlingsloven.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler desuden, at Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger udtrykkeligt indeholder oplysninger om, at arbejdsgiverne også er forpligtet af ligebehandlingslovens forbud mod seksuel chikane på arbejdspladsen, herunder oplysning om klagemulighed og godtgørelse.

KVINFO tilslutter sig disse anbefalinger.

**Sammenhæng mellem seksuel chikane og anden forskelsbehandling på baggrund af køn**  
KVINFOs undersøgelser af seksuel chikane viser, at der er en klar sammenhæng mellem seksuel chikane og andre former for direkte og indirekte forskelsbehandling af køn, som også er omfattet af ligebehandlingsloven. Det er derfor uhensigtsmæssigt, at regeringen alene fokuserer på chikane af seksuel karakter.

KVINFO anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet udbreder fokus for de foreslåede ændringer til al chikane og anden forskelsbehandling på baggrund af køn, som er omfattet af ligebehandlingsloven.

### **Arbejdsgivers forpligtelser**

KVINFO finder positivt, at man tydeliggør arbejdsgivers pligt til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane, som i dag kun fremgår af lovens bemærkninger. Det vil således komme til at fremgå, at arbejdsgiveren er *"forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane"*.

KVINFO 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. Dette er mere udførligt beskrevet i Kvinderådets hørings svar fra 9. august.

### **Godtgørelsesniveau og mulighed for tortgodtgørelse**

KVINFO finder det positivt, at der gives mulighed for tortgodtgørelse fra krænkeren.

KVINFO finder det desuden positivt, at godtgørelsesniveauet i grove sager hæves.

KVINFO 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 (gravide, barslende, handicappede, mv.) på 6-12 måneders løn eller alternativt godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens regler på 1-6 måneders løn.

KVINFO finder det positivt, at det tydeliggøres, at det tillægges betydning, *"om der foreligger et over/underordningsforhold, om den krænkede tilhører en udsat gruppe (f.eks. elever eller lærlinge mv.) eller har en løsere tilknytning til arbejdspladsen (fx nogle vikarer og freelancere)"*. Man kunne med fordel 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.

KVINFO finder det positivt, at det i vurderingen tillægges betydning, om arbejdsgiveren har formuleret en personalepolitik om seksuel chikane. KVINFO mener desuden, at det bør tillægges betydning, hvorvidt denne personalepolitik er tilstrækkeligt implementeret og om arbejdsgiveren løbende monitorerer omfang og karakter af seksuel chikane på arbejdspladsen.

Venlig hilsen

Alexander Andersson  
Politisk seniorkonsulent

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

E-mail sendt til [Suzan.Poedenphant@uvm.dk](mailto:Suzan.Poedenphant@uvm.dk) og [tnj@bm.dk](mailto:tnj@bm.dk)

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

SAG. NR. 22/0171

12. AUGUST 2022

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

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

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

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

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

Instituttet har følgende bemærkninger:

### **LIGEBEHANDLINGSLOVEN**

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

Instituttet finder det desuden positivt, at der med lovudkastet indsættes en udtrykkelig henvisning til "sager om seksuel chikane" i ligebehandlingsloven, og at det i lovudkastets bemærkninger udtrykkeligt anføres, at "domstolene kan lægge vægt på partsforklaringer ved vurderingen af, om der er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane." Instituttet finder dog, at det ville være mere klart og tydeligt for den enkelte, hvis formuleringen blev indsat direkte i ligebehandlingsloven.<sup>1</sup>

- Instituttet anbefaler, at ministeriet overvejer at indsætte lovudkastets formulering, om at "domstolene kan lægge vægt på partsforklaringer ved vurderingen af, om der er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane" direkte i ligebehandlingsloven i stedet for i lovens bemærkninger.

### **Arbejdsgiverens ansvar i forhold til seksuel chikane udøvet af tredjemand**

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

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

---

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

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

I lovudkastet omtales U2019.3302Ø, hvor Østre Landsret kom frem til, at arbejdsgiverens pligt til at stille et chikane frit miljø til rådighed og til at sikre de ansatte mod seksuel chikane også omfatter den situation, hvor krænkelser blev udøvet af en person, der ikke var ansat af arbejdsgiveren, men hvor der var en særlig arbejdsmæssig og situationsbestemt tilknytning imellem krænkeren og den ansatte. Denne dom er udtryk for nyere retspraksis. Den 1. juni 2022 afsagde byretten i Esbjerg en lignende dom<sup>2</sup>, hvor en arbejdsgiver også blev anset for ansvarlig for handlinger (chikane), som ikke var udført af arbejdsgiverens egne ansatte (dvs. tredjemand).

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

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

---

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

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



## **Godtgørelse i sager om seksuel chikane, hvor den ansatte selv har sagt op**

Instituttet finder det positivt, at godtgørelsesniveauet i grove sager om seksuel chikane efter ligebehandlingslovens § 14 hæves med en tredjedel som følge af lovudkastet, dvs. et godtgørelsesniveau på omkring 40.000 kr.

Instituttet henviser i den forbindelse til, at ligebehandlingslovens § 15 indeholder en bestemmelse, som sikrer, at såfremt en ansat klager over seksuel chikane og derefter bliver afskediget, er der tale om viktimisering, og den ansatte kan tilkendes godtgørelse fra arbejdsgiveren efter lovens § 15. Godtgørelserne efter denne bestemmelse kan, ligesom ved andre uberettigede afskedigelser, fastsættes svarende til et vist antal måneders løn. Dette godtgørelsesniveau er dermed i udgangspunktet langt højere end godtgørelsesniveauet efter ligebehandlingslovens § 14.

Instituttet bemærker, at selvom den ansatte *ikke* afskediges for at klage over den seksuelle chikane, som har fundet sted på arbejdspladsen, vil chikanen alligevel i nogle tilfælde føre til, at den ansatte mister sit job, blandt andet fordi den ansatte presses ud i at sige jobbet op for at få chikanen til at stoppe. I en undersøgelse foretaget af Epinion for FH i 2019 angiver 1 ud af 10 lønmodtagere, der har oplevet seksuel chikane, at de har sagt deres job op som direkte følge af seksuel chikane.<sup>4</sup> I en sådan situation vil den ansatte som udgangspunkt skulle have godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14 og ikke § 15.

Instituttet finder, at der bør tages højde for, at en ansat, som udsættes for seksuel chikane, i nogle tilfælde også risikerer at miste sit arbejde, fordi den pågældende ansatte selv siger op. I en sådan situation bør der sikres en præventiv sanktion i lighed med den, den ansatte har i tilfælde af en arbejdsgivers uberettigede afskedigelse. Det forhold, at arbejdsforholdet er ophørt på denne måde, bør derfor indgå i vurderingen ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse.

- Instituttet anbefaler, at der indsættes en bestemmelse i ligebehandlingsloven, som sikrer, at en person som selv har opsagt sit arbejde, fordi den pågældende person har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen, kan få en godtgørelse, der svarer til godtgørelsen i sager om uberettiget afskedigelse.

---

<sup>4</sup> Epinion, Fagbevægelsens Hovedorganisation: "Balance og ligestilling – rapport", februar 2019, s. 9. Tilgængelig via: [Hver tiende ramt af sexchikane siger op - Fagbevægelsens Hovedorganisation \(fho.dk\)](https://www.fho.dk/~/media/2019/02/Balance-og-ligestilling-2019.pdf)

## ARBEJDSMILJØLOVEN

### **Der bør kun være én definition af seksuel chikane på arbejdspladsen**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Med venlig hilsen

Morten Emmerik Wøldike

TEAMLEDER FOR KØN OG LGBT+

## Hørings svar til udkast til lovforslag vedr. seksuel chikane

Dansk Kvindesamfund takker for muligheden for at kommentere på lovforslaget. Dansk Kvindesamfund støtter naturligvis ambitionen om at modgå seksuel chikane på arbejdspladser. Lovforslaget indeholder en række gode tiltag, men Dansk Kvindesamfund håber samtidig, at man vil følge udviklingen nøje og supplere med yderligere tiltag, hvis det viser sig nødvendigt.

I det følgende har vi en række tekstnære kommentarer.

### **Ændringsforslag 2 under §1 relaterende til lovens §4, stk. 2;**

I forbindelse med MeToo-bølgen blev det tydeligt, at arbejdsgiveres håndtering af seksuel chikane ofte indebar, at man flyttede den krænkede. Man kunne argumentere for, at det lever op forpligtelsen om at stille et chikane frit miljø til rådighed. Vi mener, det bør tydeliggøres, at sikring af et chikane frit miljø ikke skal ske på bekostning af den krænkedes stilling eller arbejdsmæssige position.

Senere fremgår det, 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.”*

Det bør dog specificeres, hvornår dette er tilfældet, og det bør specificeres, at en flytning af en krænker gennem forfremmelse ville være usagligt.

### **Niveauet for godtgørelser**

Eksemplerne fra retspraksis demonstrerer med al tydelighed, at niveauerne for godtgørelsen er for lave. Det er ikke blot tilfældet i grove sager. Udgangspunktet er simpelthen så lavt, at det ikke indebærer et incitament til en tilstrækkeligt forebyggende indsats eller passende og hurtig indgriben fra arbejdsgiver. Det samme gør sig gældende for tortgodtgørelser, der heller ikke på tilstrækkelig vis tager hele situationen ind i billedet.

Krænkelser af denne art har vidtrækkende konsekvenser for de krænkede. Der er oftest tale om invaliderende psykiske mén og traumer, og de fleste situationer/sager resulterer i, at den krænkede ender uden sin arbejds-/elevplads, og at udsigten til ny beskæftigelse mv. oftest vil være lang pga. psykiske følger, usikkerhed og proces omkring retssag og lignende. Desuden vil ny beskæftigelse i en sådan situation ofte indebære løn nedgang. Det virker derfor oplagt, at grundgodtgørelsen som minimum er baseret på tre gennemsnitlige månedslønninger (nationalt gennemsnit). Alternativet er de facto, at det ellers ligger offeret økonomisk til last at kræve sin ret, og at samfundet kommer til at betale en urimelig del af regningen for rehabiliteringen mv.

### **Bevisbyrden**

Denne foreslåede ændring er kærkommen.

### **Elever og lærlinge**

Positivt at det tydeliggøres, at fristen på en måned kun er vejledende og kan fraviges.

Desuden er de nye rettigheder for krænkede elever, til fortsættelse af uddannelse under verserende sager, en klar forbedring.

### **Tilbagekaldelse af godkendelse – oplæringsvirksomheder (praktikvirksomheder)**

Det er foruroligende, at der skal være gentagne ubehandlede sager af chikane, før en godkendelse skal tilbagekaldes.

### **Udvidelse af klageadgang til Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder**

Det bør nøje overvejes, om det bør kræve et enigt udvalg at tilbagekalde en godkendelse, hvis det drejer sig om seksuel chikane eller tilsvarende. Det bør høre til sjældenhederne, at en godkendelse trækkes tilbage af den årsag, og da den er en særlig kvalificeret årsag, bør et simpelt flertal være tilstrækkeligt.

Hvis kravet om enstemmighed fastholdes, bør en sag med et flertal for tilbagekaldelse automatisk overgå til ankebehandling.

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

Den 8. august 2022

Vedrørende sagsnr.: 2022-4469

**Høring over lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser.**

Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier (DEG) takker for muligheden for at afgive høringssvar, i forbindelse med ovenstående høring.

DEG bakker op om trepartsaftalens initiativer til at modgå seksuel chikane på erhvervsuddannelserne, og har i den forbindelse ingen yderligere bemærkninger. For så vidt angår Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier – Bestyrelserne henvises desuden til parternes selvstændige høringssvar.

På vegne af Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier

Mie Hovmark  
Rådgivningskonsulent



Beskæftigelsesministeriet  
Departementet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

Att.: Theresa Nørregaard

**Svar på høring over 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 arbejdspladser) Jeres j.nr. 2022-4469**

**Ligebehandlingsnævnets bemærkninger til de enkelte dele af lovforslaget om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. ("ligebehandlingsloven")**

Lovforslagets § 1, nr. 3, – henvisning til § 4, stk. 2,

Det fremgår af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 3, (s. 47), at formålet med at indsætte en henvisning i ligebehandlingslovens § 14, stk. 2, til § 4, stk. 2, skal være at understrege, at krænkelser i form af seksuel chikane bør være en skærpende omstændighed ved udmåling af godtgørelse, og at godtgørelsesniveauet i grove sager om seksuel chikane på arbejdspladsen forhøjes med en tredjedel i forhold til godtgørelsesniveauet efter de gældende regler.

Som det også fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, blev godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane forhøjet pr. 1. januar 2019 med indførelse af ligebehandlingslovens § 14, stk. 2. Med lovændringen blev godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane forhøjet med en tredjedel.

Nævnet forstår bemærkningerne til forslaget til ændring af § 14, stk. 2, således, at godtgørelsesniveauet forhøjes med yderligere en tredjedel i grove sager om seksuel chikane på arbejdspladsen.

11. juli 2022

J.nr. 22-28904

Ankestyrelsen  
Sekretariatet for  
Ligebehandlingsnævnet

Ankestyrelsen  
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)  
[sikkermail@ast.dk](mailto:sikkermail@ast.dk)

EAN-nr:  
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:  
man-fre kl. 9.00-15.00

Nævnet bemærker i den forbindelse, at nævnet endnu ikke har realitetsbehandlet sager om forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet på grund af køn i forbindelse med seksuel chikane efter ligebehandlingslovens § 14, stk. 2.

På et møde i Ligebehandlingsnævnet den 2. juni 2022 afgjorde nævnet en sag om seksuel chikane (sagsnr. 20-41338). Sagen angik en apotekerelev, som den 29. januar 2020 oplyste sin arbejdsgiver om, at hun igennem en periode havde oplevet uønskede berøringer og kommentarer fra en mandlig kollega. På et møde kort tid efter oplyste kollegaen, at han var uenig i klagers forklaring. Nævnet vurderede, at en afgørelse af, om klager blev udsat for sexchikane, forudsatte bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene. Ligebehandlingsnævnet afviste derfor at behandle spørgsmålet om sexchikane, men behandlede den del af klagen, der vedrørte afskedigelse efter fremsættelse af krav om ligebehandling efter lovens §§ 2-4. Klager blev tilkendt en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 15, stk. 1.

Afgørelsen offentliggøres på retsinformation.dk medio juli 2022.

#### Lovforslagets § 1, nr. 4, – tortgodtgørelse fra kollega

Nævnet 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 krænkelser.

#### *Kompetence*

Det fremgår af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 4, (s. 50), 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 krænkelser, skal kunne indbringes for nævnet.

Det fremgår af lov om Ligebehandlingsnævnet § 2, jf. § 1, stk. 2, nr. 3, at nævnet kan tilkende godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 14, stk. 1, at personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en



godtgørelse. Pligtsubjekterne efter ligebehandlingslovens §§ 2-5 er blandt andre arbejdsgivere.

Nævnet bemærker i den forbindelse, at det vil 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 krænkelser. Som eksempel kan henvises til lov om etnisk ligebehandling § 10, stk. 3, om Ligebehandlingsnævnets kompetence til at behandle klager.

### *Bevisbyrde*

Det fremgår af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 4, (s. 50), at "[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 krænkelser, 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 krænkelser skal godtgøre, at klager har været udsat for sexchikane.

### *Krav om tortgodtgørelse fra andre*

Det fremgår af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 4, (s. 51), at "[t]ortgodtgørelse mod andre end den medarbejder, der har begået krænkelser, vil ikke kunne rejses efter bestemmelsen i ligebehandlingsloven. Sådanne krav mod fx borger, klient, kunde eller lignende, kan alene rettes efter erstatningsansvarslovens § 26, stk. 1."

Nævnet bemærker, at det vil være hensigtsmæssigt nærmere at præcisere, hvem der vil være at betragte som "den medarbejder", der har begået krænkelser.

Nævnet har truffet flere afgørelser om seksuel chikane efter ligebehandlingsloven, hvor chikane var blevet begået af andre end en kollega i samme virksomhed.

Nævnet henviser til sagsnr. [18-66513](#), hvor klager udførte tilsyn med rengøringsarbejde hos indklagedes kunder. Klagers tilsyn omfattede også arbejde udført af person A, som var ansat i et selskab, som indklagede benyttede som underentreprenør. Klagen angik bl.a., om klager havde været udsat for seksuel chikane begået af person A.

Nævnet henviser også til sagsnr. [18-45596](#), hvor en kvinde ansat i virksomhed A blev udsat for seksuel chikane af den daglige leder i virksomhed B, som kvinden virkede i som konsulent i en periode.

#### Lovforslagets § 1, nr. 5 – faktiske omstændigheder

Det fremgår af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 5, (s. 51), at faktiske omstændigheder kan påvises ved en troværdig partsforklaring i sager om seksuel chikane.

Nævnet bemærker hertil, at klagerne i Ligebehandlingsnævnet behandles på skriftligt grundlag, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 5, stk. 2, 2. pkt. 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, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1. Klager kan i stedet anlægge sagen ved domstolene.

Ligebehandlingsnævnet uddyber gerne sine bemærkninger, hvis ministeriet har ønske herom, ligesom nævnet naturligvis står til rådighed for eventuelle spørgsmål.

Venlig hilsen

Annette Dam Ryt-Hansen  
Formand for Ligebehandlingsnævnet

og

Mette Holm Schæbel  
Sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet

# REU

**Rådet for de grundlæggende  
Erhvervsrettede Uddannelser**

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

(Sendt pr. e-mail til: [suzan.poedenphant@uvm.dk](mailto:suzan.poedenphant@uvm.dk) og [tnj@bm.dk](mailto:tnj@bm.dk))

**Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelsers (REUs) høringssvar vedr. udkast 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 arbejdspladser)**

Beskæftigelsesministeriet har ved brev 24. juni 2022 sendt nævnte udkast til lovforslag i høring med høringsfrist fredag den 12. august 2022.

REU har haft udkastet i skriftlig høring blandt rådet medlemmer m.v. og skal på den baggrund udtrykke støtte til lovforslaget, som rådet ikke har bemærkninger til men henviser til organisationernes selvstændige høringssvar.

Venlig hilsen

Stina Vrang Elias

Formand

**Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU)**

Rådssekretær

Per Pagh Aarestrup

Frederiksholms Kanal 25

1220 København K

Tlf 3392 7332

e-mail: [reu@uvm.dk](mailto:reu@uvm.dk)

12. august 2022

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

Sendt på mail til [Suzan.poedenphant@uvm.dk](mailto:Suzan.poedenphant@uvm.dk) og [tnj@bm.dk](mailto:tnj@bm.dk)

Den 12. august 2022

**Vedrørende j.nr. 2022-4469 –Høring over lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af Treparts-aftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser)**

FA takker for høring af den 24. juni 2022. FA kan overordnet set støtte lovforslaget, der er en udmøntning af den trepartsaf tale, der blev indgået af arbejdsmarkedets parter den 4. marts 2022. For FA er det centralt, at aftalen også har fokus virksomhedernes retssikkerhed. Det er FA's vurdering, at aftalen er velbalanceret og sætter et fornyet fokus på at forebygge seksuel chikane.

Forebyggelsen af seksuel chikane på arbejdspladsen er i høj grad noget, der skabes på gennem en sund kultur på arbejdspladsen i fællesskab. Derfor er FA glade for at kunne bidrage til alliancen mod seksuel chikane og vi ser frem til at fortsat at sætte fokus på kulturspørgsmålet i dette regi.

Lovforslaget har fokus på følgende emner:

- Et klart regelgrundlag i sager om seksuel chikane og højere godtgørelser i grove sager
- Fokus på seksuel chikane på den enkelte arbejdsplads
- Øget viden om seksuel chikane
- Indsats i forhold til unge – bedre retsstilling for elever og lærlinge, der har været udsat for seksuel chikane
- Et fremadrettet fokus på at modgå seksuel chikane

For FA er det særligt centralt, at der indføres en præcisering af den gældende retsstilling for så vidt, angår arbejdsmiljølovens § 28, hvoraf det fremgår, at de ansatte også har en pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Derudover har FA ikke flere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Morten Holm Bundgaard  
Arbejdsmiljøchef  
Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Beskæftigelsesministeriet

[bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

DANSKE  
REGIONER



11-08-2022

EMN-2020-01676

1562719

Clemens Ørnstrup Etzerodt

## Høring over lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af Treparts-aftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser) – **ministeriets j.nr. 2022-4469**

Danske Regioner har den 24. juni 2022 modtaget høring over lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af Treparts-aftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser) med anmodning om Danske Regioners bemærkninger hertil. Høringssvaret fremsendes med forbehold for godkendelse i Danske Regioner i bestyrelse den 18. august 2022.

### Indledende bemærkninger

Danske Regioner skal indledningsvis bemærke, at såvel de fem regioner som Danske Regioner støtter trepartsaftalens formål om at styrke forebyggelse og håndtering af seksuel chikane samt den nødvendige kulturforandring på den enkelte arbejdsplads.

Med aftalen viser regeringen og arbejdsmarkedets parter, at forebyggelse og håndtering af seksuel chikane er en højt prioriteret dagsorden. Danske Regioner noterer sig i den forbindelse, at den brede vidensindsamling, der udgør en del af grundlaget for trepartsaftalen, viste, at der i regionerne – og på arbejdsmarkedet i det hele taget – er iværksat rigtig mange gode og effektfulde indsatser, ligesom arbejdsmarkedets parter i regi af bl.a. Branche-fællesskaberne for Arbejdsmiljø og overenskomstprojekter understøtter arbejdet med forebyggelse og håndtering af seksuel chikane gennem bl.a. værktøjer og vejledninger. Ligeledes er seksuel chikane en del af de nye nationale mål for arbejdsmiljøet, som udstikker retningen for udvalgte branchers arbejdsmiljøarbejde frem mod 2030.

DANSKE REGIONER  
DAMPFÆRGEVEJ 22  
2100 KØBENHAVN Ø  
+45 35 29 81 00  
REGIONER@REGIONER.DK  
REGIONER.DK

Danske Regioner bakker som aftalepart fuldt og helt op om, at trepartsaftalen og de deraf afledte lovændringer skal styrke og understøtte de igangværende indsatser. Regionerne vil arbejde aktivt med at forebygge og håndtere seksuel chikane samt understøtte den nødvendige kulturforandring på arbejdspladser og bredere i samfundet.

## **Bemærkninger til lovforslaget**

### **Vedr. pkt. 2.2. om tydeliggørelse af arbejdsgivers ansvar**

Den foreslåede ændring af ligebehandlingslovens § 4, stk. 2 har til formål at tydeliggøre arbejdsgivers forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane. Danske Regioner noterer sig i den forbindelse, at præciseringen har karakter af en kodificering af retspraksis.

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". Regionerne i en særlig situation, idet selve opgaveløsningen på flere regionale arbejdspladser indebærer behandling af patienter i en svær situation. Herunder i flere tilfælde også patienter med fx psykiske lidelser, hvor en seksualiseret adfærd er en del af lidelsen og sjældent intenderet. Regionerne er forpligtet til at yde den nødvendige behandling af patienterne og vil ikke altid have mulighed for at forhindre alle krænkelser af seksuel karakter, som patienterne måtte begå.

Derfor lægger Danske Regioner særlig vægt på, at det af lovbemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 2 afsnit 7 fremgår, at arbejdsgivers ansvar forudsætter "*[...] at der er tale om, at en medarbejder udsættes for seksuel chikane i forbindelse med udførelsen af sine opgaver for arbejdsgiveren, og at arbejdsgiveren i den konkrete situation har reel mulighed for at træffe foranstaltninger, der kan bringe den seksuelle chikane til ophør eller undgå, at chikanen sker.*" Danske Regioner noterer sig i øvrigt, at samme kriterier gør sig gældende i retspraksis.

Danske Regioner forudsætter, at den fremhævede del af lovbemærkningerne betyder, at ændringen af ligebehandlingslovens § 4 stk. 2 ikke i praksis kommer til at betyde, at regionerne bringes i en situation, hvor efterlevelse af deres forpligtelse til at behandle patienter samtidig vil indebære en overtrædelse af ligebehandlingsloven.

### **Vedr. pkt. 2.2.1.2 om arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af menige medarbejdere**

Det fremgår af afsnit 2, 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."* Danske Regioner støtter op om formuleringen, men forudsætter, at de ansættelsesretlige skridt, som arbejdsgiver kan vurderes at være forpligtet til at tage, ikke rækker videre, end den almindelige konkrete ansættelsesretlige vurdering i den enkelte sag tilsiger og i øvrigt ikke forringer retssikkerheden.

### **Vedr. pkt. 2.6.2 om Beskæftigelsesministeriets overvejelser om den foreslåede ordning om tydeliggørelse af arbejdslederens og de ansattes pligt til at give meddelelse om arbejdsmiljøproblemer**

Danske Regioner noterer sig, at tydeliggørelsen af arbejdslederens og de ansattes pligt til at give meddelelse om arbejdsmiljøproblemer påtænkes gennemført ved en præcisering af arbejdsmiljølovens § 26, stk. 2 og § 28, stk. 2. Det fremgår af initiativbeskrivelse 5 fra aftalen, at *"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."*

Danske Regioner vil foreslå at samme passage indsættes som afslutning på lovbemærkningernes afsnit 2.6.2.

### **Vedr. pkt. 11 – sammenfattende skema**

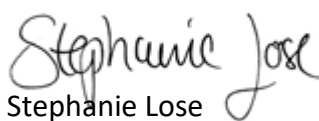
Det fremgår af skemaet, at Beskæftigelsesministeriet ikke vurderer, at ændringerne har økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner. Danske Regioner vil understrege, at der andet sted i lovbemærkningerne fremgår, at *"Det er forbundet med usikkerhed at skønne over de økonomiske konsekvenser af forslaget om præcisering af forhold, der bør tillægges vægt ved udmåling af godtgørelse i sager om seksuel chikane, og forhøjelse af godtgørelse i grove sager [...]"*.

Derudover vurderer Danske Regioner, 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 de nødvendige ressourcer til at følge aktivt op på lovforslaget.

Venlig hilsen



Anders Kühnau  
Formand



Stephanie Lose  
Næstformand





Beskæftigelsesministeriet

Sendt til: Suzan.Poedenphant@uvm.dk og tnj@bm.dk  
Vedr. BM j.nr. 2022-4469.

Dato 12. august 2022

Vesterbrogade 32  
1620 København V

Telefon 33 43 70 00  
mail@danskeadvokater.dk  
www.danskeadvokater.dk

Dok.nr. D-2022-028780

**Høringsvar vedr. lovforslag om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser)**

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringsvar.

**Overordnede bemærkninger**

Det er korrekt, som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at:

”I nogle sager om seksuel chikane er der ingen vidner eller andet bevismateriale, men alene en forklaring fra den person, der anser sig for krænket, og en modstridende forklaring fra den person, som beskyldningen rettes imod (påstand mod påstand). I sådanne sager har det afgørende betydning, om og i hvilket omfang retten finder forklaringen fra den person, der anser sig for krænket troværdig, og dermed egnet til at påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet seksuel chikane, sådan at bevisbyrden overgår til modparten.”

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, hvorfor vi ikke har yderligere bemærkninger.

**Afsluttende bemærkninger:**

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringsvar, og vi står altid gerne til rådighed for uddybende spørgsmål eller dialog.

Med venlig hilsen

Charlotte Hvid Olavsgaard  
Specialkonsulent  
cho@danskeadvokater.dk

København d. 8. August 2022

Beskæftigelsesministeriet

Att: [Suzan.Poedenphant@uvm.dk](mailto:Suzan.Poedenphant@uvm.dk) og [tnj@bm.dk](mailto:tnj@bm.dk)

j-nr. 2022-4469

Kvinderådet takker for invitationen til at indgive høringssvar 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, der udmønter trepartsaftalen om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladserne.

Kvinderådet finder det både positivt og nødvendigt, at Regeringen tager initiativer, der skal bekæmpe seksuel chikane. Seksuel chikane og krænkende handlinger er et omfattende problem på det danske arbejdsmarked, der særligt rammer grupper, der i forvejen er udsatte på arbejdsmarkedet, herunder elever og lærlinge. Seksuel chikane og krænkelser finder ofte sted i ulige magtrelationer, og derfor vil Kvinderådet rose aftalens initiativer, der styrker elever og lærlinges rettigheder i sager om seksuel chikane.

### **Præcisering af arbejdsgiverens ansvar**

Med lovforslaget forstås det bl.a. at arbejdsgiverens ansvar skrives direkte ind i ligebehandlingslovens § 4 stk. 2 med formuleringen "Herunder er arbejdsgiveren forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane".

Kvinderådet anbefaler, at formuleringen "i forbindelse med udførelsen af arbejdet" præciseres og afgrænses i lovens bemærkninger, så der ikke hersker tvivl om, at arbejdsgiver har pligt til at beskytte sine medarbejdere imod seksuel chikane i alle arbejdsrelaterede situationer, herunder eksempelvis pauser, sociale arrangementer eller via digitale kommunikationskanaler der anvendes i arbejdssammenhæng, og ikke alene mens den konkrete udførelse af arbejdsopgaver pågår.

ILO's Konvention 190 om "Eliminating Violence and harrasment in the world of work", anvender netop begrebet "world of work" der beskriver retten til beskyttelse mod vold og chikane i forbindelse med konkrete arbejdssituationer, i situationer i sammenhæng med arbejdet eller som udsprænger af arbejdet.

Det mener Kvinderådet er en mere retvisende definition af det moderne arbejdsliv, hvor medarbejdere bør have krav på beskyttelse mod og forsvarlig håndtering af sager om chikane og krænkende handlinger.

### **To definitioner af seksuel chikane**

Lovforslag indeholder ændringer af både ligebehandlingsloven og arbejdsmiljøloven. Som Institut for Menneskerettigheder har påpeget<sup>2</sup>, indeholder netop disse to love to forskellige definitioner af seksuel chikane, hvilket kan svække indsatsen og skabe uklarhed omkring retsstillingen i sager om seksuel chikane. Kvinderådet anbefaler, at arbejdsmiljølovens definition af seksuel chikane bringes i overensstemmelse med den gældende definition jf. ligebehandlingsloven og det underliggende EU-direktiv, som der ligeledes henvises til i dette lovforslags bemærkninger.

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>2</sup> <https://menneskeret.dk/udgivelser/dansk-lovgivning-boer-kun-definition-seksuel-chikane-paa-arbejdsmarkedet>

## Trepart kræver opfølgning

Kvinderådet bemærker, at lovforslaget, der udmønter trepartsaftalen om initiativer, der skal modgå seksuel chikane på arbejdsmarkedet, i høj grad indeholde præciseringer og/eller kodificeringer af allerede gældende lovgivning og praksis, herunder eksempelvis arbejdsgiverens ansvar til at sikre medarbejdere et chikanefrit arbejdsmiljø.

Kvinderådet bemærker også, at Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) den 28. juni har udgivet et forskningsnotat, der konkluderer, at hver 5. dansker på arbejdsmarkedet har været udsat for krænkende handlinger inden for de sidste 12 måneder, svarende til 22,2%<sup>3</sup>.

Det mener Kvinderådet giver anledning til at overveje, om yderligere tiltag er nødvendige for modgå seksuel chikane på arbejdsmarkedet.

For det første anbefaler Kvinderådet et fokus på arbejdsgiverens ansvar for at forebygge seksuel chikane. Fx gennem et indirekte objektivt arbejdsgiver-ansvar, så arbejdsgivere kan holdes ansvarlige for chikane, der udføres af kolleger, ledere, kunder, klienter eller andre, hvor det kunne være undgået med passende forholdsregler.

For det andet anbefaler Kvinderådet at lovforslagets initiativer, herunder særligt de initiativer, der vedr. elever og lærlinge, skal evalueres 2 år efter ikrafttræden, med henblik på at vurdere, om initiativerne er tilstrækkelige til at imødekomme de omfattende udfordringer med seksuel chikane om krænkelser, der præger det danske arbejdsmarked.

Endelig anbefaler Kvinderådet et styrket fokus på implementering af lovforslagets initiativer med inddragelse af arbejdsmarkedets parter, hvorfor vi klart opfordrer til, at den nedsatte 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.

Kvinderådet ser frem til behandlingen af lovforslaget og det videre arbejde med at modgå seksuel chikane på danske arbejdspladser.

Med Venlig Hilsen

Lise Johansen

Direktør



---

<sup>3</sup> <https://at.dk/nyheder/2022/06/ny-undersogelse-om-uoensket-seksuel-opmaerksomhed-og-koensbaseret-chikane-paa-arbejdspladser-i-danmark/>



[Suzan.Poedenphant@uvm.dk](mailto:Suzan.Poedenphant@uvm.dk)

[tnj@bm.dk](mailto:tnj@bm.dk)

## Høring over lovforslag om ændringer i ligebehandlingslov, arbejdsmiljølov og erhvervsuddannelseslov – j. nr. 2022-4469

Beskæftigelsesministeriet har den 24. juni 2022 sendt høring over lovforslag om udmøntning af Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser til KL.

KL skal kvittere for modtagelse af høringen.

Dato: 1. juli 2022

Sags ID: SAG-2022-02617  
Dok. ID: 3231064

E-mail: RIBJ@kl.dk  
Direkte: 3370 3854

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)  
Side 1 af 4

### Bemærkninger til lovforslaget

#### Ad. 2.2. Tydeliggørelse af arbejdsgivers ansvar

##### 2.2.1.3. Arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af tredje- mand

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. KL har noteret, at ændringen er en kodificering af retspraksis.

KL vil i den forbindelse fremhæve, at kommunerne efter serviceloven og sundhedslovgivningen 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. Sygdommen og den deraf følgende adfærd kan endda være selve årsagen til, at borgeren er i kontakt med de offentligt ansatte. Kommunerne kan ikke lovligt undlade at hjælpe disse borgere og har heller ikke mulighed for at forhindre alle krænkelse, som borgerne måtte begå.

KL 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 chikanen sker."*

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 forudsætter, at ændringen af ligebehandlingslovens § 4, stk. 2 ikke i praksis kommer til at betyde, at kommunerne bringes i en situation, hvor efterlevelse af deres leveringsforpligtelse efter serviceloven og sundhedsloven overfor en borger med chikanerende adfærd samtidig vil indebære en overtrædelse af ligebehandlingsloven.

## **Herudover har KL følgende tekniske bemærkninger**

### **Ad. 2.2. Tydeliggørelse af arbejdsgiver ansvar i sager om seksuel chikane**

**2.2.1.2. Arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af menige medarbejdere**, 2. afsnit, hvor det fremgår "*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 er enig heri, så længe "forpligtelsen" ikke forudsættes at række ud over den almindelige ansættelsesretlige vurdering af en konkret sag og i øvrigt ikke forringer retssikkerheden.

### **Ad. 2.3. Præcisering af hvilke kriterier, der bør tillægges vægt ved udmåling af godtgørelser i sager om seksuel chikane og forhøjelse af godtgørelsesniveau i grove sager**

**2.3.1.1. Godtgørelsesniveau i sager om seksuel chikane efter ligebehandlingslovens § 14**, sidste afsnit, hvor det fremgår "*Det er særdeles vanskeligt at foretage en vurdering af, på hvilket specifikt niveau godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane bør ligge, for at de opleves som rimelige. Det skyldes, at der ikke er lidt et tab, der kan opgøres i et pengebeløb. I sidste ende er det således et politisk spørgsmål, hvilket generelt niveau godtgørelserne bør ligge på"*. KL er uforstående overfor formålet med den sidste sætning, og foreslår den derfor fjernet.

Dato: 1. juli 2022

Sags ID: SAG-2022-02617  
Dok. ID: 3231064

E-mail: RIBJ@kl.dk  
Direkte: 3370 3854

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 2 af 4

## **Ad 2.6. Tydeliggørelse af arbejdslederens og de ansattes pligter til at give meddelelser om arbejdsmiljøproblemer**

**2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning.** KL vil foreslå, at der i sidste afsnit indsættes følgende afsnit, som også fremgår af aftaletekst om de indholdsmæssige konsekvenser af løsningen:

*Der kan ikke siges noget entydigt om, hvornår Arbejdstilsynet vil reagere over for de ansatte ved overtrædelsen af bestemmelsen i § 28, stk. 2, da det vil afhænge af Arbejdstilsynets praksis, og da situationerne kan være meget forskellige.*

## **Ad. 4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige**

**4.1. Ændringer i ligestillingsloven** hvor følgende fremgår "Det er forbundet med usikkerhed at skønne over de økonomiske konsekvenser af forslaget om præcisering af forhold, der bør tillægges vægt ved udmåling af godtgørelse i sager om seksuel chikane, og forhøjelse af godtgørelse i grove sager da der sandsynligvis er et mørketal for, hvor mange personer der udsættes for seksuel chikane." Formuleringen gentager sig i punkt 5.1. KL stiller sig uforstående overfor, hvordan et "mørketal" kan have betydning for hvilke kriterier, der bør tillægges vægt ved udmålingen af godtgørelse.

## **Ad. 11. Sammenfattende skema**

KL stiller sig undrende overfor konklusionen om, at forslaget ingen økonomiske konsekvenser har for stat, kommuner, regioner henset til, at det i punkt 4.1 fremgår, at det er forbundet med usikkerhed at skønne over de økonomiske konsekvenser.

## **Ad bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser, § 2, nr. 2 om tydeliggørelse af ansattes pligt til at give meddelelse om arbejdsmiljøproblemer**

KL foreslår, at der sidst i bemærkningerne til bestemmelsen 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 læse 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 aftalte præcisering af arbejdsmiljølovens § 28, stk. 2 skal leve op til sit

Dato: 1. juli 2022

Sags ID: SAG-2022-02617  
Dok. ID: 3231064

E-mail: RIBJ@kl.dk  
Direkte: 3370 3854

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 3 af 4



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.

KL skal bemærke, at indsendte hørings svar sker med forbehold for efterfølgende politisk godkendelse i KL.

Med venlig hilsen

Louise Koldby Dalager

Dato: 1. juli 2022

Sags ID: SAG-2022-02617  
Dok. ID: 3231064

E-mail: RIBJ@kl.dk  
Direkte: 3370 3854

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)  
Side 4 af 4



---

**Til:** Alberte Munkesø Storm (AMS@bm.dk), Cecilie Kisling (cki@bm.dk)  
**Fra:** Theresa Nørregaard Jørgensen (TNJ@bm.dk)  
**Titel:** VS: Høring: Udkast til lovforslag vedr. seksuel chikane i ekstern høring ; Deres j-nr. 2022-4469  
**Sendt:** 12-08-2022 14:10

---

**Fra:** Per Dyrholm <ped@krifa.dk>  
**Sendt:** 12. august 2022 14:02  
**Til:** Suzan Pødenphant <Suzan.Poedenphant@uvm.dk>; Theresa Nørregaard Jørgensen <TNJ@bm.dk>  
**Emne:** SV: Høring: Udkast til lovforslag vedr. seksuel chikane i ekstern høring ; Deres j-nr. 2022-4469

Lovforslaget giver anledning til følgende bemærkninger

Kristelig Fagbevægelse er som sådan ikke modstander af noget i lovforslaget, men vi ønsker på elevområdet at gå længere:

Det er meget vanskeligt for en elev at forlade sin elevplads. Konsekvenserne kan være meget vidtgående. Vi ser elever der har følt sig pressede til at acceptere endog meget dårlig behandling på deres arbejdsplads. Elever der oplever at deres uddannelsesaftale ophæves af arbejdsgiveren har bevisbyrden for at det ikke skyldes deres egne forhold. Kan de ikke løfte denne bevisbyrde kan de ikke komme tilbage i en skolepraktik. Resultatet kan blive en mistet uddannelse. Dette presser de unge. Deres procesrisiko er meget større end arbejdsgiveren. Løsningen her er ikke godtgørelser, men retten til at vende tilbage i en skolepraktik. I undervisningsministeriets ”håndbog om praktikcentre, skolepraktikordninger og skolepraktikelevs retsstilling” fremgår det, at det er en meget streng bevisbedømmelse. Det fremgår således af 5.2.c in fine *Bestemmelsen skal anvendes restriktivt. Der må ikke være tvivl om, at eleven uforskyldt har mistet uddannelsesaftalen. En eventuel tvivl kan således ikke komme eleven til gode.* Den krænkede elev kan derfor løbe en meget stor risiko for at sige fra overfor krænkelser, der ikke objektivt kan bevises.

Venlig hilsen  
**Per Dyrholm**  
politisk konsulent

Tlf: 72277227



Kommunikation - Samfund  
Klokhøjen 4 - 8200 Aarhus N  
[krifa.dk](http://krifa.dk) - [facebook](#) - [persondatapolitik](#)

Mål din eller dit teams arbejdslyst og sammenlign med landsresultater [her](#) .

---

**Fra:** Postenheden <post@bm.dk>  
**Sendt:** 24. juni 2022 15:00  
**Til:** 3F <horingshenvendelser@3f.dk>; Adoption og samfund <foreningen@adoption.dk>; Advokatrådet <postkasse@advokatsamfundet.dk>; Akademikernes Centralorganisation <ac@ac.dk>; Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; A-kassen ASE - Secure <ase@ase.dk>; Arbejdsmiljørådet <post@amr.dk>; ATP <pote@atp.dk>; Blik- og rørarbejderforbundet <forbund@blikroer.dk>; Business Danmark <sikkerjur@businessdanmark.dk>; Centralorganisationernes Fællesudvalg <info@cfu-net.dk>; Danmarks Evalueringsinstitut <eva@eva.dk>; Danmarks Fiskeriforening Producent Organisation <mail@dkfisk.dk>; Danmarks Statistik <dst@dst.dk>; Danmarks Vejlederforening <formand@danmarksvejlederforening.dk>; Dansk Arbejdsgiverforening <da@da.dk>; Dansk Artist Forbund <artisten@artisten.dk>; Dansk Center for Undervisningsmiljø <dcum@dcum.dk>; Dansk El-Forbund <def@def.dk>; Dansk Erhverv (høring <hoeringssager@danskerhverv.dk>; Dansk Industri <di@di.dk>; Dansk Journalistforbund <dj@journalistforbundet.dk>; DANSK KVINDESAMFUND <sekretariat@danskkvindesamfund.dk>;

Dansk Metal <[metal@danskmetal.dk](mailto:metal@danskmetal.dk)>; Dansk Musikerforbund <[dmf@dmf.dk](mailto:dmf@dmf.dk)>; Dansk Skuespillerforbund <[dsf@skuespillerforbundet.dk](mailto:dsf@skuespillerforbundet.dk)>; DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING <[ds@socialrdg.dk](mailto:ds@socialrdg.dk)>; Dansk Sygeplejeråd <[dsr@dsr.dk](mailto:dsr@dsr.dk)>; Dansk Teater <[post@danskeater.org](mailto:post@danskeater.org)>; DANSK UNGDOMS FÆLLESRÅD <[duf@duf.dk](mailto:duf@duf.dk)>; Danske Advokater <[mail@danskeadvokater.dk](mailto:mail@danskeadvokater.dk)>; Danske A-kasser <[DAK@danskeakasser.dk](mailto:DAK@danskeakasser.dk)>; Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier - Bestyrelserne <[bestyrelserne@deg.dk](mailto:bestyrelserne@deg.dk)>; Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier - Lederne <[lederne@deg.dk](mailto:lederne@deg.dk)>; Danske Forlag <[info@danskeforlag.dk](mailto:info@danskeforlag.dk)>; Danske Handicaporganisationer <[jk@handicap.dk](mailto:jk@handicap.dk)>; Danske HF & VUC <[vuc@vuc.dk](mailto:vuc@vuc.dk)>; Danske Landbrugsskoler <[csc@lf.dk](mailto:csc@lf.dk)>; Danske Regioner <[regioner@regioner.dk](mailto:regioner@regioner.dk)>; Danske SOSU-skoler - bestyrelserne <[bestyrelserne@sosu.dk](mailto:bestyrelserne@sosu.dk)>; Datatilsynet <[dt@datatilsynet.dk](mailto:dt@datatilsynet.dk)>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <[dommerforeningen@gmail.com](mailto:dommerforeningen@gmail.com)>; Det Danske Handicapråd <[dch@dch.dk](mailto:dch@dch.dk)>; Det Faglige Hus - A-kasse <[info@detfagligehus.dk](mailto:info@detfagligehus.dk)>; Erhvervsskolernes ElevOrganisation <[sekretariat@eeo.dk](mailto:sekretariat@eeo.dk)>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <[fh@fho.dk](mailto:fh@fho.dk)>; Familieretshuset <[post@familieretshuset.dk](mailto:post@familieretshuset.dk)>; FGU Danmark <[lg@fgu.dk](mailto:lg@fgu.dk)>; Finansforbundet <[post@finansforbundet.dk](mailto:post@finansforbundet.dk)>; finanssektorens arbejdsgiverforening <[fa@fanet.dk](mailto:fa@fanet.dk)>; FOA <[foa@foa.dk](mailto:foa@foa.dk)>; Foreningen af tekniske og administrative tjenestemænd <[tat@tat.dk](mailto:tat@tat.dk)>; Foreningsfællesskabet Ligeværd <[ligevaerd@ligevaerd.dk](mailto:ligevaerd@ligevaerd.dk)>; Forhandlingsfællesskabet <[post@forhandlingsfaellesskabet.dk](mailto:post@forhandlingsfaellesskabet.dk)>; Forældre og Sorg <[kontakt@foraeldreogsorg.dk](mailto:kontakt@foraeldreogsorg.dk)>; Frie Funktionærer <[kontakt@frie.dk](mailto:kontakt@frie.dk)>; FSR - danske revisorer <[fsr@fsr.dk](mailto:fsr@fsr.dk)>; Fødevareforbundet NNF <[nff@nff.dk](mailto:nff@nff.dk)>; GARTNERI- LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE <[info@gl-a.dk](mailto:info@gl-a.dk)>; GYMNASIESKOLERNES LÆRERFORENING <[gi@gl.org](mailto:gi@gl.org)>; HK Danmark <[hk@hk.dk](mailto:hk@hk.dk)>; IDA <[ida@ida.dk](mailto:ida@ida.dk)>; Institut for Menneskerettigheder - Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution <[info@humanrights.dk](mailto:info@humanrights.dk)>; Kommunernes Landsforening <[KL@KL.DK](mailto:KL@KL.DK)>; KRISTELIG ARBEJDSGIVERFORENING <[ka@ka.dk](mailto:ka@ka.dk)>; Krifa Kommunikation <[pol.sekr@krifa.dk](mailto:pol.sekr@krifa.dk)>; KVINDERÅDET <[kvr@kvinderaad.dk](mailto:kvr@kvinderaad.dk)>; KVININFO <[kvininfo@kvininfo.dk](mailto:kvininfo@kvininfo.dk)>; LandboUngdom <[info@landboudom.dk](mailto:info@landboudom.dk)>; LANDBRUG & FØDEVARER F.M.B.A. <[info@lf.dk](mailto:info@lf.dk)>; Landssammenslutningen af Handelsskoleelever <[lh@handelselever.dk](mailto:lh@handelselever.dk)>; Ledere af Ungdoms- og Voksenuddannelser i DJØF <[lbh@sde.dk](mailto:lbh@sde.dk)>; Lederne <[lh@lederne.dk](mailto:lh@lederne.dk)>; LOF's landsorganisation <[lof@lof.dk](mailto:lof@lof.dk)>; Michael Esmann <[michael.esmann@sosu.dk](mailto:michael.esmann@sosu.dk)>; Producentforeningen <[INFO@PRO-F.DK](mailto:INFO@PRO-F.DK)>; Red Barnet <[redbarnet@redbarnet.dk](mailto:redbarnet@redbarnet.dk)>; Rigsrevisionen <[info@rigsrevisionen.dk](mailto:info@rigsrevisionen.dk)>; Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU) <[reu@uvm.dk](mailto:reu@uvm.dk)>; Rådet for Voksen- og Efteruddannelse (VEU-rådet) <[veu-raadet@uvm.dk](mailto:veu-raadet@uvm.dk)>; Sammenslutning af Unge Med Handicap <[sumh@sumh.dk](mailto:sumh@sumh.dk)>; SIRI Rådet for Etniske Minoriteter <[rem@siri.dk](mailto:rem@siri.dk)>; SMV Danmark <[smv@smvdanmark.dk](mailto:smv@smvdanmark.dk)>; Studievalg Danmark <[studievalg@studievalg.dk](mailto:studievalg@studievalg.dk)>; Sundhedskartellet <[shk@sundhedskartellet.dk](mailto:shk@sundhedskartellet.dk)>; Tekniq Arbejdsgiverne <[tekniq@tekniq.dk](mailto:tekniq@tekniq.dk)>; Uddannelsesforbundet <[info@uddannelsesforbundet.dk](mailto:info@uddannelsesforbundet.dk)>; Uddannelseslederne <[info@uddannelseslederne.dk](mailto:info@uddannelseslederne.dk)>

**Emne:** Høring: Udkast til lovforslag vedr. seksuel chikane i ekstern høring (Id nr.: 210801)

Se venligst vedhæftede høring.

Frist for afgivelse af høringssvar er den 12. august 2022. Høringssvar bedes sendt til [Suzan.Poedenphant@uvm.dk](mailto:Suzan.Poedenphant@uvm.dk) og [tnj@bm.dk](mailto:tnj@bm.dk) med angivelse af j-nr. 2022-4469.

Med venlig hilsen

Sagsstyringsenheden



#### Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K  
T 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

#### Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen  
T +45 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)