

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 ligestillingsloven, 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 arbejdsgivers interne retningslinjer om krænkende handlinger, herunder seksuel chikane. Halvdelen af arbejdsgivere anvender en smallere definition på seksuel chikane end ligestillingslovens.

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 ligestillingsloven.

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 ligestillingslovens 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 ligestillingsloven. 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 ligestillingsloven.

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