



## **FORSLAG OM FOREBYGGELSE AF SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSMARKEDET**

Alt for mange lønmodtagere oplever i dag seksuelle krænkelser i deres arbejdsliv. For at imødekomme denne udfordring har organisationerne bag Taskforcen om Seksuel Chikane arbejdet med en række forslag, som kan forebygge seksuel chikane på arbejdsmarkedet. Et af forslagene går på at skabe et incitament hos arbejdsgiverne til, at uddanne, oplyse og forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen. Til brug for Beskæftigelsesministerens videre arbejde med forslaget har vi udarbejdet et lovforslag, jf. herunder.

### *Den juridiske problemstilling*

I den danske ligebehandlingslov findes reglerne om arbejdsgiverens ansvar for seksuel chikane i lovens § 4, jf. § 1, stk. 6.

Det er i såvel teori som retspraksis fastslået, at chikane, der udøves af selve arbejdsgiveren, naturligvis pådrager denne et ansvar.

Hvis det er en leder hos en arbejdsgiver, der udøver chikanen, hæfter arbejdsgiveren tillige, da der må anses for at være identitet mellem lederen og arbejdsgiveren. Dette princip er fastslået i flere domme, jf. for eksempel UfR 1993, side 331 og FED 2001, side 1636.

Hvis chikanen derimod udøves af en kollega eller af andre, som den ansatte i kraft af arbejdet er i kontakt med, hæfter arbejdsgiveren kun, hvis denne vidste eller burde vide, at der fandt eller kunne finde chikane sted. Den, der rent faktisk udøver chikanen, hæfter naturligvis for denne i henhold til erstatningsansvarsloven, hvis betingelserne heri er til stede. Det problem, der rejser sig er, at det kan være vanskeligt at rejse sager mod kolleger eller andre, der har udøvet chikanen. Ønsket med lovforslaget er at sætte fokus på arbejdsgiveres ansvar for at forebygge at ansatte ikke udsættes for seksuel chikane.

De seneste undersøgelser af omfanget af seksuel chikane på det danske arbejdsmarked viser, at seksuel chikane fortsat er et stort problem på trods af, at der har været sat jævnlig fokus på problemstillingen de seneste 25 år. De ansatte, der udsættes for seksuel chikane, oplever tab på flere fronter. Ofte bliver de sygemeldte og mister jobbet, og den almindelige livskvalitet nedsættes betydeligt. Derudover forringes effektiviteten på arbejdspladsen betydeligt. På den baggrund er det nødvendigt at give de ansatte en ekstra beskyttelse samtidig med, at arbejdsgiverne får et større incitament til at sikre et chikanefrit miljø.

Tanken med lovforslaget er ikke, at der skal skabes grundlag for flere retssager, men derimod at reglerne motiverer til, at der på de enkelte arbejdspladser sættes effektivt forebyggende ind overfor seksuel chikane. Løsningerne på problemet skal derfor, så vidt muligt findes på den enkelte arbejdsplads.

Bestemmelsen foreslås indsat i ligebehandlingsloven, hvor der i forvejen findes regler om seksuel chikane. Baggrunden herfor er, at problemet er kønsrelateret, og dermed mere naturligt bliver reguleret af ligebehandlingsloven end af arbejdsmiljøloven. Dette indebærer ikke, at chikane, der både kan være af seksuel karakter og anden karakter, ikke også kan indebære en overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Med den nedenfor foreslåede hæftelsesregel er det derfor tanken at gøre arbejdsgivere mere motiverede for at udvikle et chikanefrit miljø, samt at give de krænkede bedre mulighed for at føre sagerne, hvis problemet ikke lader sig løse på arbejdspladsen.

Der findes i den danske lovgivning bestemmelser, der i en vis – men meget utilstrækkelig grad – pålægger arbejdsgivere at være opmærksomme på seksuel chikane.

Der kan herom henvises til arbejdsmiljølovens § 16:

**§ 16.** Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

I bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9 a findes følgende bestemmelse:

**§ 9 a.** Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Bestemmelserne giver således en ramme for arbejdsgiverens ansvar, men indeholder ikke bestemmelse om, at arbejdsgiveren hæfter for de godtgørelses- og erstatningskrav, der måtte følge af seksuel chikane. Der er ikke til bestemmelserne knyttet noget godtgørelseskrav, såfremt de ikke overholdes. Det er hensigten med forslaget til bestemmelsen at sikre en balance i retssikkerhedsmæssig henseende samtidig med, at der gives ansatte, der udsættes for seksuel chikane, en bedre mulighed for at gøre krav gældende i den anledning.

### *Forslag*

Hensigten med bestemmelsen er, at arbejdsgivere skal hæfte for chikane, der udøves af kolleger, kunder, klienter og andre, som den ansatte i kraft af arbejdet kommer i kontakt med, medmindre arbejdsgiveren godtgør, at chikane ikke kunne være undgået ved passende forholdsregler, på trods af de foranstaltninger, som arbejdsgiveren har indført. Der kendes fra engelsk ret regler, der svarer nogenlunde til de her foreslåede, i Equality Act 2010 article 40.

Den foreslåede bestemmelse bør indsættes i ligebehandlingsloven for at understrege, at seksuel chikane er et ligebehandlingsproblem.

Bestemmelsen kunne være § 14a:

”§ 14a

Stk. 1

*En lønmodtager, der udsættes for seksuel chikane af kolleger, kunder og andre, som vedkommende er i kontakt med i kraft af arbejdet, kan rette sit krav på godtgørelse i henhold til § 14 og § 15 og krav på erstatning mod arbejdsgiveren.*

Stk. 2

*En arbejdsgiver er i henhold til bestemmelsen i stk. 1 kun ansvarsfri, såfremt den pågældende godtgør, at chikanen ikke kunne være undgået ved gennemførte passende forholdsregler”.*

Det er ikke hensigten med bestemmelsen at indskrænke de i dag bestående muligheder for at rejse krav på godtgørelse og erstatning mod udøveren af chikanen, og bestemmelsen hindrer ikke, at den arbejdsgiver, der er blevet mødt med krav i henhold til § 14a, kan rejse regreskrav overfor udøveren af chikanen.

De *passende forholdsregler*, der sigtes til i forslaget kan være:

1. Fastlagte regler for god opførsel og chikanefrit miljø på arbejdspladsen i form af personalecirkulærer og effektiv opfølgning på disse regler
2. Fastlagte klageprocedurer
3. Årlige opfølgninger i form af systematiske samtaler med de ansatte om det psykiske arbejdsmiljø
4. Opslag i forhold til kunder, brugere og andre om god opførsel overfor de ansatte
5. Sikring af, at den ansatte kan undtages fra situationer, hvor der er eller kan være grund til at frygte, at der finder seksuelle tilnærmelser sted.

Det er hensigten med disse regler dels at sikre, at alle er bekendt med, at seksuel chikane er uønsket adfærd på arbejdspladser, dels at sikre en relevant og let tilgængelig måde at klage over chikane.

Begrænsningen med ”i kraft af arbejdet” henviser til, at chikanen skal være relateret til arbejdet, men ikke nødvendigvis til chikane, der finder sted på arbejdspladsen. Således vil seksuel chikane overfor en ansat på dennes private bopæl eller et offentligt sted være omfattet, hvis chikanen udøves af personer, der har kendskab til den ansatte i kraft af ansættelsesforholdet.