

# Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser

---

Medarbejdere skal ikke udsættes for seksuel chikane på arbejdspladsen. Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om, at det kræver, at der gøres op med den kultur, der findes på nogle arbejdspladser.

Kulturen på arbejdspladsen sætter rammen for det gode arbejdsliv. Derfor er det afgørende, at der tages fælles initiativer for at understøtte en kulturforandring, så den enkelte arbejdsplads har de nødvendige redskaber til at forebygge og håndtere seksuel chikane.

Som led i trepartsdrøftelserne har Beskæftigelsesministeriet udarbejdet et bredt funderet vidensgrundlag om seksuel chikane på arbejdsmarkedet. Vidensgrundlaget bygger på bidrag fra arbejdsmarkedets parter, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet. Vidensgrundlaget har sikret et stærkt fagligt fundament for trepartsdrøftelserne og har bl.a. afdækket gældende regler om seksuel chikane på arbejdsmarkedet, omfanget af seksuel chikane, herunder hvad der findes af eksisterende redskaber til forebyggelse, og hvordan sagerne håndteres, når krænkelser er sket.

På tværs af arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer er der siden vidensgrundlaget blev udarbejdet, udviklet yderligere værktøjer og anbefalinger til håndtering og forebyggelse af seksuel chikane, bl.a. i regi af Arbejdsmiljørådet.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har med afsæt i vidensgrundlaget og kommissoriet for trepartsdrøftelserne om seksuel chikane på arbejdsmarkedet haft temadrøftelser om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane, brugen af fortrolighedsklausuler og behovet for yderligere lovgivningsmæssige tiltag.

På den baggrund er regeringen og arbejdsmarkedets parter blevet enige om 17 initiativer, der har til formål at bidrage til en kulturforandring gennem bedre forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdsmarkedet.

Initiativerne skal bl.a. sikre mere klare regler på området, højere godtgørelser i særligt grove sager om seksuel chikane, bedre forebyggelse, øget viden og en bedre retsstilling for elever og lærlinge, der har været udsat for seksuel chikane. Initiativerne tydeliggør også, at medarbejdere skal bidrage til at forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen.

Initiativerne skal dermed føre til, at de arbejdspladser, der ikke lever op til deres forpligtelser til at forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen, sanktioneres hårdere, end det er tilfældet i dag.

## **Initiativer**

### ***Et klart regelgrundlag i sager om seksuel chikane og højere godtgørelser i grove sager***

#### *1. Præcisering af principper for udmåling af godtgørelse*

Der er behov for at præcisere, hvilke kriterier, der bør indgå ved udmåling af godtgørelser efter ligestillingsloven. Samtidig er der behov for, at der ved grove sager om seksuel chikane, kan tildeles en højere godtgørelse end i dag. Forslaget har til formål at sikre, at de arbejdsgivere, der ikke tager seksuel chikane alvorligt og håndterer sagerne, sanktioneres hårdere. Godtgørelsesniveauet hæves med 33 procent i grove sager.

#### *2. Mulighed for godtgørelse fra krænkeren i ligestillingsloven*

Der skal sikres et øget fokus på, at den krænkede ud over godtgørelse fra arbejdsgiver tillige kan søge godtgørelse fra den medarbejder, der har udøvet krænkelser. Med forslaget forenkles og tydeliggøres krænkerens ansvar og reguleringen af godtgørelsesmulighederne ved, at de samles i ligestillingsloven.

#### *3. Tydeliggørelse af arbejdsgiverens ansvar efter ligestillingsloven*

Efter ligestillingsloven har arbejdsgiveren en pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Denne pligt kan imidlertid ikke læses direkte i loven, og det er derfor relevant at tydeliggøre arbejdsgivers pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og håndtere tilfælde af seksuel chikane.

#### *4. Tydeliggørelse af, at en troværdig partsforklaring i sig selv kan udgøre faktiske omstændigheder i sager om seksuel chikane*

I nogle sager om seksuel chikane er der ingen vidner eller andet bevismateriale, der underbygger, at seksuel chikane er fundet sted, og partsforklaringer kommer derfor til at spille en central rolle i domstolens bevisbedømmelse. Det tilføjes eksplicit i ligestillingsloven, 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.

#### *5. Tydeliggørelse af de ansattes pligter efter arbejdsmiljøloven*

De ansatte skal bidrage til at forebygge og håndtere seksuel chikane i arbejdet. Det tydeliggøres i arbejdsmiljøloven, at de ansatte har pligt til at videregive oplysninger om seksuel chikane i arbejdet, hvis de bliver opmærksomme på det og ikke selv kan løse problemet.

### ***Fokus på seksuel chikane på den enkelte arbejdsplads***

#### *6. Fælles anbefaling om fokus på seksuel chikane på den enkelte virksomhed*

Den enkelte virksomhed skal sætte fokus på sund arbejdspladskultur, hvor man i samarbejde med de ansatte formulerer rammer for en sund kultur uden seksuel chikane og sexisme og udformer konkrete anvisninger for, hvordan man håndterer og forebygger seksuel chikane.

### *7. Adfærdskodeks for fortrolighedsklausuler*

Arbejdsmarkedets parter har udarbejdet et adfærdskodeks for brugen af fortrolighedsklausuler i sager om seksuel chikane på arbejdspladsen. Arbejdsmarkedets parter finder, at man bør være opmærksom og varsom med at anvende fortrolighedsklausuler, men at fortrolighedsklausuler kan være med til at løse sådanne sager i forbindelse med en forligsmæssig løsning mellem den krænkede, krænkeren og virksomheden.

### *8. Øget fokus på seksuel chikane i APV-arbejdet*

I Arbejdstilsynets APV-tjeklister sættes der fokus på seksuel chikane og andre krænkende handlinger i arbejdet. Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA'erne) opfordres også til at øge fokus på seksuel chikane i arbejdet i relevant materiale om APV-processen.

### ***Øget viden om seksuel chikane***

#### *9. Erfaringsopsamling om Arbejdstilsynets initiativer om forebyggelse af seksuel chikane*

Med finanslovsaftalen for 2021 fik Arbejdstilsynet bevilliget 10 mio. kr. årligt i 2021 og 2022 til en styrket indsats målrettet seksuel chikane og psykisk arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet udarbejder en erfaringsopsamling om de initiativer, som der er igangsat. Erfaringsopsamlingen skal understøtte det videre arbejde med forebyggelse af seksuel chikane i arbejdet.

#### *10. Årlig opgørelse over Arbejdstilsynets afgørelser og vejledninger om seksuel chikane og mobning*

Arbejdstilsynets nuværende registreringspraksis understøtter ikke, at man kan følge udviklingen i antallet af Arbejdstilsynets afgørelser og vejledninger om seksuel chikane og mobning. Arbejdstilsynet skal fremover udarbejde årlige opgørelser over antallet af afgørelser og vejledninger om seksuel chikane og mobning fra henholdsvis interne og eksterne (kunder, borgere mv.).

#### *11. Opsamling af erfaringer med indsatser til forebyggelse af seksuel chikane i arbejdet*

Det foretages en opsamling af erfaringer med eksisterende forebyggende indsatser mod seksuel chikane i arbejdet samt eventuelle anbefalinger til yderligere udbredelse af indsatserne.

### ***Indsats i forhold til unge - bedre retsstilling for elever og lærlinge der har været udsat for seksuel chikane***

#### ***12. Tydeliggørelse af adgang til at ophæve en uddannelsesaftale på grund af seksuel chikane samt lempelse af fristregel***

Det indføres i erhvervsuddannelsesloven, at der i sager om seksuel chikane, hvor eleven hæver uddannelsesaftalen, kan ses bort fra fristen på en måned efter konkret vurdering. Med trepartsaftalen understreges det, at seksuel chikane i ligebehandlingslovens forstand som udgangspunkt er en væsentlig misligholdelse, der kan begrunde ophævelse af uddannelsesaftalen.

#### ***13. Fast track i de faglige udvalg og i Tvistighedsnævnet i sager om seksuel chikane***

I regi af Børne- og Undervisningsministeriet etableres et udvalgsarbejde med parterne om etablering af en ensartet samt særlig hurtig og fortrolig proces (fast track) til de faglige udvalgs og Tvistighedsnævnets behandling af sager om seksuel chikane.

#### ***14. Adgang til skoleoplæring, når der er anlagt sag om seksuel chikane***

Det indføres i erhvervsuddannelsesloven, at elever/lærlinge kan optages i skoleoplæring, når en sag om seksuel chikane er indbragt for Tvistighedsnævnet, indtil sagen er afgjort.

#### ***15. Vejledning til skolerne om deres pligt til at formidle en anden læreplads, når en elev eller lærling har været udsat for seksuel chikane og har mistet deres uddannelsesaftale***

Børne- og Undervisningsministeriet udarbejder en vejledning til skolerne om deres pligter i forhold til at formidle lærepladser til elever og lærlinge, der har været udsat for seksuel chikane, så de kan fortsætte uddannelsen i en anden virksomhed eller anden afdeling af samme virksomhed.

#### ***16. Tydeliggørelse af reglerne for tilbagekaldelse af godkendelse som oplæringsvirksomhed på grund af seksuel chikane***

Det tydeliggøres i reglerne, at fagligt udvalgs godkendelse af virksomheder som oplæringsvirksomhed kan tilbagekaldes, hvis forudsætningen for godkendelsen er bristet, fx ved gentagne sager om seksuel chikane.

Det indføres i erhvervsuddannelsesloven, at fagligt udvalgs beslutning om at tilbagekalde, eller undlade at tilbagekalde, en godkendelse, kan indbringes for Ankenævnet for Oplæringsvirksomhed af en af parterne repræsenteret i fagligt udvalg.

### ***Et fremadrettet fokus på at modgå seksuel chikane***

#### ***17. Alliance om forebyggelse af seksuel chikane***

For at bidrage til et vedvarende fokus på seksuel chikane på arbejdsmarkedet, i uddannelse og i samfundet generelt, foreslås en alliance om forebyggelse af seksuel chikane. Alliancen er åben for alle relevante organisationer inden for arbejdsmarkedet, uddannelsessektoren og civilsamfundet. Alliancen skal sætte fokus på problemstillingen blandt andet gennem dialog og videndeling samt ved, at deltagerne hver især og sammen igangsætter konkrete projekter. Beskæftigelsesministeren vil

søge opbakning til at omprioritere 5 mio. kr. fra puljen til arbejdsmiljø i 2023 til initiativ 17 om alliancen i 2023.

### **Ikrafttrædelse**

Initiativer, der kan gennemføres uden lovændring, forventes at træde i kraft med aftalen.

Hvor det er nødvendigt, vil regeringen hurtigst muligt søge tilslutning blandt Folketingets partier til at gennemføre ovenstående initiativer.