

Seksuel chikane & whistleblowing på arbejdspladsen

En juridisk og organisationsteoretisk analyse af den kommende whistleblowerlovs virkninger i relation til seksuel chikane på det danske arbejdsmarked

af SOFIE KOLL ESPENSEN

Afhandlingen undersøger, i hvilket omfang den kommende danske whistleblowerlov kan forbedre retsstillingen omkring seksuel chikane på det danske arbejdsmarked, herunder hvordan særligt de organisationskulturelle forhold på arbejdspladsen kan have betydning for lovens virkning i praksis.

Undersøgelsen er udarbejdet på baggrund af en retsdogmatisk analyse af gældende ret på området for seksuel chikane på arbejdspladsen samt gældende ret på området for whistleblowing. Dette suppleres af en gennemgang af det fremsatte lovforslag til en kommende dansk whistleblowerlov og en retssociologisk analyse af lovens forventede virkning i relation til seksuel chikane. Endelig vil en organisationsteoretisk analyse give bud på, hvilke organisationskulturelle forhold der har betydning dels for forekomsten af seksuel chikane, dels for arbejdstagers incitament til at blive whistleblower.

Afhandlingen konkluderer, at den foreliggende retsstilling omkring sensuel chikane er forbundet med en række udfordringer, som den kommende whistleblowerlov ikke i sig selv vil være tilstrækkelig til at løse. Det gælder især ligebehandlingslovens tunge bevisbyrde og relativt lave godtgørelsesniveau, som formentlig har bidraget til at afholde arbejdstagere fra at anlægge sager om seksuel chikane hos de danske domstole.

Samtidig kan ikke-retlige faktorer såsom magtforholdene på arbejdspladsen, sociale livsnormer, traditionelle kønsrollestrukturer og den samfundsmæssige diskurs spille en betydelig rolle for arbejdstagere og arbejdsgiveres adfærd i relation til at anvende whistleblowing som middel i håndteringen og forebyggelsen af seksuel chikane på arbejdspladsen. Det gælder ligeledes de organisationskulturelle forhold på de enkelte arbejdspladser, herunder en vis tolerance over for seksuelt krænkende adfærd, skæv kønssammensætning og organisatorisk tavshed i kombination med gruppetænkning, som kan være hindrende for whistleblowerlovens virkning, idet mekanismerne både kan danne grobund for forekomsten af seksuel chikane samt påvirke arbejdstageres motivation til at blæse i fløjten om seksuel chikane.

Abstract

This thesis will examine how the new Danish Whistleblower Act can improve the legal status of employees who are subjects to sexual harassment at Danish workplaces. This includes an analysis of legal as well as non-legal factors, namely the organizational culture in the workplace that might influence the actual effects of the Whistleblower Act in cases of sexual harassment.

The ongoing debate about sexism, sexual harassment and #MeToo, has shown that sexual harassment is a phenomenon that still to this day occurs in the workplace. Even though the Danish Act on Equal Treatment of Men and Women prohibits any act of sexual harassment in the workplace, the rules are

rarely applied in practice. Research suggests that the phenomenon is more common than expected and that case law inadequately illustrates the reality. Furthermore, the shared burden of proof has seemed very difficult for employees to furnish and the level of compensation in sexual harassment cases is also low compared to other equal treatment cases. This may have contributed to a decrease in motivation for employees to file a claim against their employer, which has consequently led to many cases of sexual harassment not coming to light.

In order to accommodate these challenges, Danish legislators have introduced a new Danish Whistleblower Act. The Whistleblower Act implements the EU Whistleblower Protection Directive and expands the directive's field of application by including sexual harassment as a serious offense that can be reported by a whistleblower. The Act seeks to bring cases of sexually offensive behavior to the surface and to improve the current legal status of sexually harassed employees.

Whistleblowing has already been used by organizations as a tool to deal with sexual harassment. However, the right to "blow the whistle" has not yet explicitly been part of any general Danish legislation other than sector specific acts and the fundamental right to freedom of speech.

Pursuant to the Whistleblower Act, several employers are obliged to introduce whistleblower schemes where employees can report on sexual harassment and other serious matters or breaches of Danish Law as well as specific EU law. The Whistleblower Act also enables whistleblowers to turn to external whistleblower schemes and in some cases to publicly disclose information about sexual harassment at the workplace. Meanwhile, whistleblowers are protected from retaliation and can receive compensation if they were to be retaliated against.

In general, the Whistleblower Act ensures better protection for whistleblowers. Yet, the positive effects of the Act's application in sexual harassment cases, might only be observed if the right to blow the whistle is actually used by Danish employees. The decision of becoming a whistleblower will not only rely on the law itself but will be influenced by different societal factors as well as the organizational culture in the workplace.

The thesis concludes that the Danish Whistleblower Act, to some extent, helps improving the legal status of sexual harassment. Nevertheless, the effect of the law may be modified by the fact that certain societal and cultural mechanisms will determine whether the rules will have an effect. This especially includes the discourse in society, perceptions on gender structures, power imbalances, skewed gender compositions, organizational silence and group think.

In order for the Whistleblower Act to have an impact in cases of sexual harassment, it might be necessary to facilitate cultural changes. In this case, employers must take an active part in creating an organizational culture that reflects condemnation of sexual harassment and forthcomingness towards whistleblowing. New legislation is clearly a step in the right direction; however, the positive effects will only become apparent if the organizational culture supports the behaviour in which the law seeks to regulate.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	4
1.1 <i>Afhandlingens problemformulering</i>	5
1.2 <i>Afgrænsning</i>	5
1.3 <i>Afhandlingens struktur</i>	6
2. Metode	6
2.1 <i>Retsdogmatik</i>	6
2.2 <i>Retssociologi og retspolitiske betragtninger</i>	7
2.3 <i>Organisationsteori</i>	8
3. Omfanget af seksuel chikane på det danske arbejdsmarked	8
4. Den retlige ramme for seksuel chikane på arbejdspladsen	10
4.1 <i>Hvornår foreligger der seksuel chikane?</i>	10
4.1.1 <i>Afgørelseskriterier</i>	11
4.1.2 <i>Særligt om omgangstonen på arbejdspladsen</i>	12
4.2 <i>Arbejdsgivers ansvar</i>	13
4.2.1 <i>Hæftelsesansvar for ledende medarbejdere og øvrige ansatte</i>	13
4.2.2 <i>Arbejdsgivers reaktionsmuligheder over for krænkende medarbejdere</i>	14
4.3 <i>Bevisbyrden</i>	14
4.4 <i>Sanktion og godtgørelse efter ligebehandlingsloven</i>	15
4.5 <i>Udfordringer ved gældende ret</i>	16
5. Den retlige ramme for whistleblowing	17
5.1 <i>Formålet med whistleblowing</i>	18
5.2 <i>Arbejdstageres pligter og rettigheder i relation til whistleblowing</i>	18
5.2.1 <i>Ytringsfrihed</i>	18
5.2.2 <i>Loyalitetspligten</i>	19
6. Whistleblowerloven – et nyt middel i opgøret med seksuel chikane	20
6.1 <i>Lovens formål og anvendelsesområde</i>	21
6.2 <i>Whistlebloweres rettigheder</i>	21
6.2.1 <i>Beskyttelse mod repressalier</i>	22
6.3 <i>Indberetning gennem whistleblowerordninger</i>	23
6.4 <i>Godtgørelse, bevisbedømmelse og straf</i>	23
6.5 <i>Whistleblowerloven som middel i sexchikanesager</i>	24
7. Loven som adfærdsregulerende mekanisme	25
7.1 <i>Retsoptimisme ctr. retspessimisme</i>	25
7.1.1 <i>Retsteoriene og reguleringen af seksuel chikane</i>	26
7.2 <i>Operationel retssociologi - rettens virkninger i samfundet</i>	27
7.2.1 <i>Lovens virkninger på området for seksuel chikane</i>	28
8. Seksuel chikane og whistleblowing i et organisationskulturelt perspektiv	30

8.1	<i>Generelt om organisationskulturer</i>	30
8.1.1	Kulturændringer.....	31
8.2	<i>Seksuel chikane som et organisationskulturelt betinget fænomen</i>	32
8.2.1	Definition af seksuel chikane.....	32
8.2.2	Forhold af betydning for forekomsten af seksuel chikane.....	32
8.2.3	Organisatoriske midler til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.....	34
8.3	<i>Whistleblowing i en organisationskulturel kontekst</i>	35
8.3.1	Whistleblowing som fænomen.....	35
8.3.2	Organisatorisk tavshed.....	36
8.3.3	Gruppetænkning.....	37
8.4	<i>Whistleblowing i et organisationskulturelt opgør med seksuel chikane</i>	38
9.	Whistleblowerlovens betydning for seksuel chikane på arbejdspladsen	38
9.1	<i>Den samfundsmæssige diskurs</i>	40
9.2	<i>Kan whistleblowerloven forbedre retsstillingen?</i>	40
10.	Konklusion	41
11.	Perspektivering	42
	Litteraturliste	43
	Lovregister	47
	Domsregister	48

1. Indledning

Sexisme, seksuel chikane og krænkende adfærd. Det er ord, der efterhånden giver genklang hos de fleste personer, som siden medio 2020 har fulgt med i den danske samfundsdebat. Til det danske awardshow Zulu Comedy Galla i august 2020 stod tv-værten Sofie Linde frem med sin personlige historie om seksuelle krænkelse i mediebranchen. Lindes historie blev startskuddet til en kædereaktion af beretninger om seksuelle krænkelse på tværs af det danske arbejdsmarked. Dette igangsatte en dansk bølge af den verdensomspændende #MeToo-bevægelse, der nu for alvor kunne slå igennem i Danmark.¹

Seksuelt krænkende adfærd kan have uoverskuelige konsekvenser for både arbejdstager og arbejdsgiver, og selvom seksuel chikane på ingen måde er nyt fænomen, har den seneste debat tydeliggjort, at det fortsat finder sted på danske arbejdspladser.

I udgangspunktet fremstår lovgivningen klar: seksuel chikane er forbudt, og det er arbejdsgivers ansvar at beskytte sine arbejdstagere mod seksuel chikane på arbejdspladsen. Imidlertid kan der med tidens debat sættes spørgsmålstegn ved, om lovgivningen har været tilstrækkelig til at håndtere de udfordringer, der hidtil er opstået i forbindelse med sexchikanesager. For én ting er, at forbuddet i

¹ Faktalink (2020)

lovgivningen ikke giver anledning til den store tvivl. Noget andet er, at reglerne sjældent er set anvendt i praksis.

Udfordringerne søges nu fra lovgivers side løst gennem en række initiativer, der alle har til formål at komme seksuel chikane på arbejdspladsen til livs.² Ét af disse initiativer er at inkludere seksuel chikane som en del af en kommende whistleblowerlov, der implementerer whistleblowerdirektivet.³

Som fænomen har *whistleblowing* været genstand for en del debat, og er gennem tiden blevet opfattet som både heltmodigt og forræderisk.⁴ I overført betydning kan *whistleblowing* sammenlignes med en situation, hvor en fodbold dommer blæser i sin fløjte fordi en uretmæssig adfærd skal ophøre.⁵ For en mere anvendelig definition, vil en whistleblower være

*”et organisationsmedlem, der offentliggør ulovlig, umoralsk eller illegitime forhold under deres arbejdsgivers kontrol, til personer eller organisationer, der har mulighed for at handle herpå”*⁶
En *whistleblowerordning* vil herefter være den kanal, hvorigennem whistlebloweren i al fortrolighed vil kunne indberette seksuel chikane eller andre alvorlige forhold, med henblik på at bringe adfærd til ophør.⁷

Om whistleblowerordninger i medfør af den kommende whistleblowerlov er det rette middel i opgøret med seksuel chikane på arbejdspladsen, er endnu uklart. Selvom loven utvivlsomt kan have positive virkninger, vil der samtidig være organisationskulturelle mekanismer på de enkelte arbejdspladser, der kan have betydning for såvel forekomsten af seksuel chikane som arbejdstageres beslutning om at ”blæse i fløjten” ved seksuelle krænkelser.

Denne afhandling søger at afklare, hvilken betydning whistleblowerloven kan få i relation til seksuel chikane, og hvordan disse virkninger kan være udfordret af organisationskulturen på arbejdspladsen.

1.1 Afhandlingens problemformulering

Afhandlingen har til formål at undersøge, i hvilket omfang den kommende whistleblowerlov kan forbedre retsstillingen omkring seksuel chikane på det danske arbejdsmarked. I forlængelse heraf vil afhandlingen analysere og vurdere, hvordan organisationskulturelle forhold på arbejdspladsen kan have betydning for whistleblowerlovens virkning i relation til seksuel chikane.

1.2 Afgrænsning

Afhandlingen vil have fokus på dansk ret, mens EU-retten kun berøres i et ganske begrænset omfang. Analysen tager udgangspunkt i den ansættelsesretlige regulering af seksuel chikane og *whistleblowing*, hvorfor afhandlingen ikke vil gå nærmere i dybden med andre juridiske problemstillinger i relation til *whistleblowing* og seksuel chikane. Det samme gælder for analysen af gældende ret vedrørende seksuel chikane, som vil blive behandlet efter ligebehandlingsloven. Øvrig lovgivning på

² Beskæftigelsesministeriet (2020a)

³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten

⁴ Miceli & Near (1992), s. 1

⁵ Ibid., s. 15

⁶ Egen oversættelse af definition i Miceli & Near (1985), s. 4

⁷ Søndberg & Winther (2011), s. 1

området, herunder erstatningsansvarsloven, straffeloven og arbejdsmiljølovgivningen, vil ikke være genstand for nærmere analyse.

Afhandlingen indeholder ikke en dybdegående analyse af whistleblowerlovgivning, da problemstillingen centrerer sig om seksuel chikane, hvorved whistleblowing kan anvendes som *middel*. Afhandlingen vil i øvrigt heller ikke beskæftige sig med whistleblowerbeskyttelse for andre personer end arbejdstagere, og ej heller i relation til andre overtrædelser end seksuel chikane. I forhold til den nye whistleblowerlov, vil analysen udgøre en kort gennemgang af loven i hovedtræk med fokus på den del, der vedrører seksuel chikane.

Endelig skal det nævnes, at afhandlingen vil fokusere på *organisationskulturen*, mens andre organisationsteoretiske perspektiver ikke vil blive behandlet. Det betyder samtidig, at afhandlingen kun i et begrænset omfang beskæftiger sig med arbejdstageres individuelle beslutningsprocesser vedrørende seksuel chikane og whistleblowing.

1.3 Afhandlingens struktur

Afhandlingen er struktureret således, at der indledningsvist i afsnit 2 vil blive redegjort for afhandlingens metodiske tilgang. I afsnit 3 vil undersøgelser om omfanget af seksuel chikane på det danske arbejdsmarked blive skitseret, og i afsnit 4 og 5 vil den retlige ramme omkring henholdsvis seksuel chikane og whistleblowing blive analyseret. I afsnit 6 vil den nye whistleblowerlovs formål og indhold blive præsenteret, og i afsnit 7 vil udvalgte retssociologiske bidrag blive redegjort for og anvendt i henhold til ligebehandlingsloven og whistleblowerloven. I afsnit 8 vil seksuel chikane og whistleblowing blive analyseret med udgangspunkt i et organisationskulturelt perspektiv, og slutteligt vil afhandlingen i afsnit 9 inddrage udvalgte betragtninger fra de foregående afsnit i en diskussion og vurdering af whistleblowerlovens betydning i relation til seksuel chikane på arbejdspladsen.

2. Metode

Afhandlingen er metodisk udarbejdet på baggrund af en retsdogmatisk-, retssociologisk- og organisationsteoretisk analyse.

2.1 Retsdogmatik

Retsdogmatikken har til formål at beskrive gældende ret gennem systematisering, analyse og fortolkning af relevante retskilder.⁸ Den retsdogmatiske metode anvendes i denne afhandling til at fastlægge den retlige ramme for henholdsvis seksuel chikane og whistleblowing på det danske arbejdsmarked.

Til brug for den retsdogmatiske analyse, vil afhandlingen anvende retsforskrifter, nærmere bestemt udtrykkeligt formulerede regler inden for dansk ret.⁹ Som den væsentligste retsforskrift analyseres ligebehandlingsloven¹⁰ og dennes lovforarbejder, med henblik på at opnå forståelse af de bagvedliggende hensyn.¹¹ Forarbejderne er ligeledes fundet relevante til at klarlægge formålene bag de ændringer, som ligebehandlingsloven med tiden har været genstand for.

⁸ Tvarnø & Nielsen (2017), s. 29

⁹ Blume (2020), s. 188

¹⁰ Lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011

¹¹ Blume (2020), s. 189

Afhandlingen vil inddrage retspraksis fra de danske domstole, hovedsagligt fra Landsretterne og Højesteret. De udvalgte afgørelser findes især væsentlige til fortolkningen af ligebehandlingsloven, herunder rækkevidden af lovens bestemmelser om seksuel chikane.

Dele af analysen vil tage udgangspunkt i almindelige arbejds- og ansættelsesretlige grundsætninger, som navnlig vil blive anvendt ved fastlæggelsen af arbejdstagers rettigheder og pligter i relation til whistleblowing.

Som den sidste nævneværdige retskilde, vil den retsdogmatiske analyse inddrage og sammenstille juridisk litteratur. Litteraturen vil hovedsagligt fungere som et bidrag til at beskrive gældende ret, men vil undertiden også blive anvendt i den juridiske argumentation og diskussion af den gældende og kommende regulering af seksuel chikane og whistleblowing.¹²

Det skal bemærkes, at dele af afhandlingens problemstilling udspringer af lovgivning, *whistleblowerloven*, som i perioden for afhandlingens udarbejdelse har været under behandling, men endnu ikke er vedtaget.¹³ Afhandlingen tager derfor udgangspunkt i lovforslaget som fremsat¹⁴ med dets bemærkninger samt udvalgte høringsvar. For at lette forståelsen, vil lovforslaget i afhandlingen blot blive henvist til som ”whistleblowerloven.”

At arbejde med lovgivning, der er på et så tidligt stadie i dets behandling og som løbende undergår ændringer, har medført udfordringer og sat visse begrænsninger for analysen. Desuagtet er det alligevel fundet relevant at undersøge det foreliggende forslags formål og udformning. Det gælder især lovens inddragelse af seksuel chikane, da denne del er indføjet som led i et større politisk initiativ i opgøret med seksuel chikane på det danske arbejdsmarked.

2.2 Retssociologi og retspolitiske betragtninger

Rettsociologien vil i denne afhandling fungere som et supplement til retsdogmatikken med henblik på at opnå en bredere og mere social forståelse af rettens funktion inden for områder som whistleblowing og seksuel chikane.¹⁵

Rettsociologi kan generelt beskrives som et *samfundsvidenskabeligt orienteret studium af retten*, der med sit vidtfavnende område har flere problemstillinger til fælles med f.eks. organisationsteorien.¹⁶ Af bl.a. den grund, er det fundet nærliggende at anvende udvalgte bidrag fra rettsociologien i kombination med bidrag fra organisationsteorien til undersøgelse af afhandlingens problemstilling.

I afhandlingen følges sondringen mellem retsoptimisme og retspessimisme samt den operationelle rettsociologi, der har til formål at forklare lovens virkninger i samfundet.¹⁷ Disse bidrag er valgt, da en central del af afhandlingens problemstilling vedrører ny lovgivning, *whistleblowerloven*, som bl.a. vil forsøge at løse de eksisterende udfordringer i lovgivningen.

¹² Ibid., s. 192

¹³ Lovforslaget er sat på dagsorden til 3. behandling i Folketinget den 3. juni 2021, hvor lovforslaget forventes vedtaget, jf. Folketinget (2021)

¹⁴ Folketingstidende 2020-21, Tillæg A, L 213 som fremsat den 14. april 2021

¹⁵ Hammerslev & Madsen (red.) (2013), s. 13

¹⁶ Dalberg-Larsen & Kristiansen (2014), s. 19

¹⁷ Hammerslev & Madsen (red.) (2013), s. 19

I rettsociologiske undersøgelser af rettens virkninger, vil der typisk være fokus på, hvorvidt en konkret lov haft de tilsigtede virkninger, som loven har haft til formål at fremkalde.¹⁸ Det samme gør sig gældende for denne afhandling, hvor undersøgelsen navnlig centrerer sig om, hvorvidt whistleblowerloven, som tilstræbt af lovgiver, kan bidrage til forebyggelse og bedre håndtering af seksuel chikane, og om loven i forlængelse heraf vil kunne medvirke til en forbedret retsstilling.

Som et tillæg til den retsdogmatiske- og rettsociologiske analyse, vil der i perspektiveringen af blive anlagt enkelte *retspolitiske betragtninger*. Betragtningerne anlægges som overvejelser af, hvordan ændringer i ligebehandlingsloven fremadrettet vil kunne bidrage til at løse udfordringerne ved regulering af seksuel chikane i praksis.¹⁹

2.3 Organisationsteori

Organisationsteorien anvendes i denne afhandling til at understøtte den retsdogmatiske- og rettsociologiske analyse ved at bibringe en ny dimension i spørgsmålet om, i hvilket omfang whistleblowerloven kan forbedre retsstilling omkring seksuel chikane.

Med fokus på organisationskulturer, vil bidrag fra organisationsteorien blive analyseret og diskuteret i forhold til, hvordan kulturen kan danne grobund for seksuel chikane samt hvordan seksuel chikane kan håndteres gennem whistleblowing. Hertil vil afhandlingen inddrage visse organisationskulturelle træk, der kan være afgørende for arbejdstageres beslutning om at blæse i fløjten.

Analysen er baseret på en teoretisk tilgang, der tager udgangspunkt i litteraturens definitioner af seksuel chikane og whistleblowing. Dette suppleres af sekundære kilder, som har undersøgt fænomenerne i forskellige empiriske sammenhænge på tværs af lande og organisationer. Den overvejende del af de sekundære kilder udgør peer-reviewed artikler fra internationale videnskabelige tidsskrifter. Det indebærer, at kilderne har været under en faglig vurdering forud for optagelsen i tidsskriftet, hvilket er med til at kvalitetssikre bidragene.²⁰

Det skal bemærkes, at en stor del af litteraturen og de sekundære kilder er af udenlandsk ophav, hovedsagligt fra USA og Storbritannien. Dette kan sætte en begrænsning på de empiriske undersøgelser generaliserbarhed i relation til danske forhold, da nationale kulturer omkring seksuel chikane og whistleblowing i de omhandlede lande, kan være forskellig fra den danske. Ikke desto mindre er kilderne alligevel vurderet relevante at inddrage, bl.a. fordi #MeToo-bevægelsen har vist, at seksuel chikane er et generelt problem, der har været undertrykt på tværs af lande og organisationer i den vestlige verden. Upåagtet, at der i blandt de undersøgte lande og organisationer kan være varierende grader af problemet, må bidragene i vidt omfang kunne overføres til en dansk sammenhæng.

3. Omfanget af seksuel chikane på det danske arbejdsmarked

Seksuel chikane på arbejdspladsen har i de senere år hidkaldt sig stor opmærksomhed, hvor bevægelser som #MeToo for alvor er slået igennem i den danske samfundsdebat. Det øgede fokus i den offentlige debat viser sig også i forskningen, som har tilvejebragt flere undersøgelser om det reelle omfang af seksuel chikane på det danske arbejdsmarked.

¹⁸ Dalberg-Larsen & Kristiansen (2014), s. 263 f.

¹⁹ Tvarnø & Nielsen (2017), s. 445 f.

²⁰ Rasmussen m.fl. (2010), s. 70

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har i en årrække lavet spørgeskemaundersøgelser om arbejdsmiljø og helbred blandt arbejdstagere i Danmark. En undersøgelse fra 2018 viste, at andelen af arbejdstagere, der inden for de sidste 12 måneder havde været udsat for seksuel chikane, lå på 3,6 %.²¹ En lignende undersøgelse fra 2020, iværksat af Beskæftigelsesministeriet og gennemført af Viden til Velfærd (VIVE), viste at 2,8 % af de adspurgte arbejdstagere havde været udsat for seksuel chikane inden for de sidste 12 måneder.²²

En undersøgelse foretaget af Epinion i samarbejde med Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) fra 2019 tegner imidlertid et andet billede. Undersøgelsen viste, at knap *hver tiende* af de adspurgte kvinder og *hver tyvende* af de adspurgte mænd, havde været udsat for seksuel chikane.²³ På spørgsmålet om mere konkrete hændelser med seksuelle krænkelser, svarede knap *hver tredje* kvinde og *hver fjerde* mand, at de havde oplevet mindst én krænkende episode på deres nuværende eller tidligere arbejdsplads.²⁴ Dette falder i god tråd med en undersøgelse fra 2020 foretaget af Kantar Gallup for Berlingske, hvor 38 % af en række adspurgte kvinder svarede, at de havde oplevet hændelser af seksuel karakter på arbejdspladsen. Heraf havde 19 % oplevet decideret seksuelle krænkelser i løbet af deres arbejdsliv, og 13 % havde oplevet det inden for det seneste år.²⁵

Resultaterne af undersøgelseerne illustrerer, at det egentlige omfang af seksuel chikane er forbundet med usikkerhed. Dette bl.a. kan forklares med, at der kan være variationer i hvordan den enkelte arbejdstager definerer ”seksuel chikane” samt at seksuel chikane stadig er et yderst tabuiseret emne, der kan være vanskeligt at fortælle andre om. Begge forhold vil følgelig kunne give udslag på undersøgelseernes fejlmargen.²⁶

Derudover fremhæves det i forskningen, at spørgsmålenes formulering, herunder om de er generelle eller konkrete, vil kunne påvirke svarene.²⁷ Dette må synes at gøre sig gældende her, hvor undersøgelseerne fra FH og Kantar Gallup, der spørger til konkrete hændelser, viser en væsentlig større forekomst af seksuelt krænkende adfærd, end undersøgelseerne fra NFA og VIVE. Det kan herefter antages, at en del af fortolkningen overlades til respondenterne ved generelt formulerede spørgsmål, hvilket kan give variationer, usikkerhed og ringe sammenlignelighed af svarene.

Uagtet undersøgelseernes usikkerhed og forskellige resultater, giver de samlet set en indikation af, at seksuel chikane ikke er et sjældent fænomen.

Vendes blikket mod dansk retspraksis, er antallet af sager afgjort ud fra ligebehandlingsloven relativt begrænset. Et forskningsprojekt fra 2017 af Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustín viste, at der i perioden fra 1988 til 2016 blev truffet afgørelse i knap 100 sager ved de civile domstole, faglig voldgift, Ligebehandlingsnævnet og Tvistighedsnævnet. Som det nævnes af forfatterne, er undersøgelsen baseret på indsamling af så mange afgørelser som muligt, idet der ikke findes et samlet officielt register over retssager om seksuel chikane.²⁸

²¹ NFA (2018)

²² VIVE (2021), s. 6

²³ Epinion for FH (2019), s. 5

²⁴ Ibid., s. 6

²⁵ Kantar Gallup for Berlingske (2020)

²⁶ Breum & Wolf (1995), s. 1

²⁷ Borchorst & Agustín (2017), s. 175

²⁸ Ibid., s. 91

Det kan umiddelbart virke modstridende, at der på den ene side er begrænset retspraksis på området, og på den anden side undersøgelser der, trods forskellige resultater, viser en større udbredelse af problemet. Forekomsten af seksuel chikane på danske arbejdspladser er således i ringe grad afspejlet ved antallet af sager, der føres på området. Det kan muligvis skyldes, at der i en række sager indgås forlig²⁹, hvorfor informationer herom typisk ikke er offentligt tilgængelige. Dernæst kan misforholdet vidne om, at der ikke hos de krænkede er tilstrækkelig motivation til at anlægge sager om seksuel chikane i retssystemet. Dette kan synes særligt problematisk for de krænkedes retsbeskyttelse, som følgelig vil blive analyseret og problematiseret gennem en retsdogmatisk analyse af ligebehandlingsloven nedenfor.

4. Den retlige ramme for seksuel chikane på arbejdspladsen

Seksuel chikane er fortrinsvist reguleret af ligebehandlingsloven, som opstiller forbud mod forskelsbehandling af mænd og kvinder på grund af køn med hensyn til beskæftigelse mv. Ligebehandlingsloven implementerer det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv³⁰, der har til formål at sikre gennemførelsen af det EU-retlige ligebehandlingsprincip.³¹

Efter ligebehandlingslovens § 1, stk. 1 defineres ligebehandling af mænd og kvinder som en situation, hvor der ikke foreligger direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Forskelsbehandling kan bl.a. tage form af seksuel chikane, der i medfør af ligebehandlingslovens § 1, stk. 4, er at betragte som forskelsbehandling på grund af køn.

Seksuel chikane er dermed forbudt efter lovens §§ 2-4.³² Dette indebærer, at der ikke må udøves seksuel chikane ved en arbejdsgivers ansættelse, forflyttelse, forfremmelse og adgang til uddannelse, ligesom det ikke må finde sted ved afskedigelse eller i øvrigt ved fastsættelse af arbejdsvilkår. Derudover må en persons afvisning eller accept af seksuel chikane, ikke anvendes som begrundelse for en beslutning vedrørende den pågældende, jf. § 1, stk. 4, sidste led.

For så vidt angår arbejdsvilkår, er det i ligebehandlingslovens § 4, stk. 2 eksplicit nævnt, at lige arbejdsvilkår omfatter et forbud mod seksuel chikane. Den direkte omtale af seksuel chikane i § 4, stk. 2 blev indføjet i 2018, og af lovbemærkningerne fremgår det, at forbuddet i lovens § 1, stk. 4 i retspraksis var blevet fortolket som en del af § 4. Lovgiver anså dog et behov for kodificering af denne praksis for at gøre det lettere for arbejdsgivere og arbejdstagere at gennemskue, hvordan forbuddet mod seksuel chikane hænger sammen med arbejdsgivers pligter.³³

4.1 Hvornår foreligger der seksuel chikane?

Seksuel chikane defineres i ligebehandlingslovens § 1, stk. 6 som

²⁹ Her kan der bl.a. henvises brugen af tavsheds klausuler, som har vist sig at være forbundet med en række juridiske problemstillinger. Dette vil afhandlingen dog ikke behandle nærmere

³⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)

³¹ Jf. art. 1 i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv

³² Folketingstidende 2005-06, Tillæg A, L 17 som fremsat, s. 303

³³ Folketingstidende 2018-19 (1. samling), Tillæg A, L 93 som fremsat, s. 7

”enhver form for uønsket, verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima”

Seksuel chikane kan således være *fysisk* gennem kys, berøringer eller lignende, *verbalt* i form af spørgsmål, kommentarer eller lignende udmeldinger med seksuelle undertoner og *ikkeverbalt* i form af f.eks. forevisning eller deling af seksuelle billeder. Betingelsen er, at adfærden er uønsket og har til formål eller virkning at krænke en persons værdighed.³⁴

Seksuel chikane adskiller sig fra *ren* chikane i ligebehandlingslovens § 1, stk. 5 ved, at der stilles krav om en aktiv handling. I medfør af chikane-definitionen vil den krænkende nemlig allerede ved at ignorere eller holde den krænkede person udenfor fællesskabet, kunne omfattes bestemmelsen.³⁵

4.1.1 Afgørelseskriterier

Hvorvidt der foreligger sexchikane efter ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, vil ofte bero på en konkret vurdering af, hvad der hos den enkelte opfattes som *uønsket seksuel adfærd*. Det er i den forbindelse væsentligt at bemærke, at gensidig flirt og komplimenter eller velkommen seksuel kontakt ikke er ulovligt efter ligebehandlingsloven. Seksuel adfærd vil alene udgøre seksuel chikane, såfremt adfærden er uønsket for modtageren.³⁶

I forarbejderne bemærkes, at dette vil afhænge af den krænkedes egne grænser, hvilket normalvis vil variere alt efter hvem, der krænkes.³⁷ Det er dog samtidig angivet, at der i praksis *muligvis* kan foreligge en nedre grænse, idet domstolene i tidligere sager har undladt at fastslå seksuel chikane, hvor adfærden har været uønsket, men ikke graverende, samtidig med at den krænkede person har forholdt sig passiv og krænkeren har været i god tro.³⁸ Forhold som den *krænkedes passivitet, krænkelsens grovhed og god eller ond tro* hos krænkeren, synes derfor at være noget, der lægges særlig vægt på i domstolenes vurdering af seksuel chikane.³⁹

4.1.1.1 Passivitet

For at påvise, at en given adfærd har været uønsket, vil det ofte have betydning, om arbejdstageren har reageret på krænkelsen og udvist modvillighed over for krænkeren.⁴⁰ Til illustration kan nævnes U.1992.18 SH, hvor en kvindelig arbejdstager var berettiget til at ophæve sit ansættelsesforhold efter at have været udsat for seksuel chikane i en længere periode. Sø- og Handelsretten lagde i sin afgørelse vægt på, at arbejdstageren havde protesteret mod adfærden, og til trods herfor, var den seksuelle opførsel fortsat. At arbejdstageren var bekendt med problemet inden hun tog ansættelse hos arbejdsgiveren, kunne ikke ifølge retten udgøre accept eller passivitet. Adfærden var herefter i strid med kravet om lige arbejdsvilkår i ligebehandlingslovens § 4.

³⁴ Nielsen (2019), s. 119 f.

³⁵ Folketingstidende 2005-06, Tillæg A, L 17 som fremsat, s. 303

³⁶ Breum & Wolf (1995), s. 2

³⁷ Folketingstidende 2005-06, Tillæg A, L 17 som fremsat, s. 303

³⁸ Ibid., s. 303 f.

³⁹ Ibid., s. 304

⁴⁰ Hasselbalch & Munkholm (2019) s. 668

4.1.1.2 Krænkelens grovhed

Det angives i lovens forarbejder, at jo grovere den seksuelt krænkende adfærd er, jo større krænkende virkning vil det have, desto mindre betydning skal andre forhold tillægges i vurderingen.⁴¹ Ved en hensynsafvejning af forholdene, vil seksuel chikane af særlig grov karakter således være tungtvæjende. Dette kan eksemplificeres ved Tvistighedsnævnets kendelse af 2. juli 2014 i sag 28.2013, hvor en elevs ophævelse af sin uddannelsesaftale, efter at have været udsat for seksuel chikane af indehaveren og køkkenchefen af restauranten, ansås for berettiget. Nævnet henviste i sin kendelse til krænkelens grove karakter, idet eleven havde været udsat for fysisk krænkende adfærd ved ”klap bagi” og verbale seksuelle ytringer om elevens undertøj og privatliv med sin kæreste. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at adfærden var i strid med ligestillingslovens § 4.

4.1.1.3 Ond tro hos krænkeren

Domstolene har i en række sager statueret seksuel chikane, selvom arbejdstageren ikke nødvendigvis har sagt direkte fra overfor krænkeren. I den forbindelse har domstolene henvist til, at adfærden har været så *åbenlyst grænseoverskridende*, at krænkeren *burde have vidst*, at adfærden var uønsket for den krænkede.⁴² Som eksempel kan nævnes Vestre Landsrets dom af 21. november 2012 i sag B-1525-12, hvor retten fandt, at en tidligere butiksassistent og efterfølgende souschef i et bageri var blevet udsat for seksuel chikane i strid med ligestillingslovens § 4, bl.a. som følge af arbejdsgiverens tilkendegivelse af, at ville ”i bukserne på hende” og ved at opfordre hende til at tage penge i kassen til køb af en ny BH. Retten lagde særskilt vægt på, at udtalelserne i almindelighed måtte anses for upassende og krænkende i forholdet mellem en arbejdsgiver og en ansat, hvilket arbejdsgiveren burde have indset.

4.1.2 Særligt om omgangstonen på arbejdspladsen

Tidligere har domstolene i deres afgørelse taget højde for omgangstonen på arbejdspladsen. Dette var eksempelvis tilfældet i Østre Landsrets dom af 20. december 2002 i sag B-2524-01 og Østre Landsrets dom af 2. december 2003 i sag B-3540-02, hvor retten i begge sager undlod at statuere seksuel chikane i strid med ligestillingsloven, med henvisning til en uformel omgangstone.⁴³

Denne retstilstand er sidenhen ændret. Ændringen kom i forbindelse med den fornævnte tilføjelse af § 4, stk. 2 i 2018, hvor det i forarbejderne står angivet, at der ikke længere bør lægges vægt på omgangstonen ved vurderingen af seksuel chikane. Det bemærkes af lovgiver, at seksuelt ladet adfærd ikke er relevant i en arbejdssammenhæng, men at omgangstonen velsagtens kan være uformel. Da omgangstonen ikke er noget den enkelte arbejdstager selv vælger, vil krænkelsen heller ikke være mindre krænkende blot af den grund.⁴⁴

⁴¹ Folketingstidende 2005-06, Tillæg A, L 17 som fremsat, s. 304

⁴² Borchorst & Agustín (2017), s. 112

⁴³ Folketingstidende 2018-19 (1. samling), Tillæg A, L 93 som fremsat, s. 3 f.

⁴⁴ Ibid., s. 4

4.2 Arbejdsgivers ansvar

Ligebehandlingslovens pligtsubjekt er arbejdsgiver, og det er derfor også arbejdsgiver, herunder den, som måtte være ansvarlige for erhvervsuddannelse og adgang til selvstændige erhverv, der har ansvaret for seksuel chikane efter ligebehandlingsloven.⁴⁵

Det følger af lovens forarbejder fra 2005, at arbejdsgiver har pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed for sine arbejdstagere, hvorved arbejdsgiver i et rimeligt omfang skal sikre, at de ansatte ikke udsættes for seksuel chikane på arbejdspladsen.⁴⁶ I lovforarbejderne fra 2018 er det yderligere præciseret, at pligten til at sikre mod seksuel chikane ikke alene omfatter chikane udøvet af arbejdsgiveren selv, men tilsvarende gælder ved chikane begået af andre medarbejdere.⁴⁷ Det vil dog normalvis forudsætte, at arbejdsgiver har været bekendt med eller burde have været bekendt med den udøvede chikane, uden at have reageret herpå.⁴⁸

Arbejdsgivers pligt gælder efter omstændighederne også ved seksuel chikane udøvet af kunder, patienter, klienter mv.⁴⁹ Dette blev fastslået af Østre Landsret i U.2019.3302 Ø, hvor en handicaphjælper var blevet udsat for seksuel chikane af en borger. Landsretten udtalte, at det forhold, at den person, der udøver krænkende adfærd over for en medarbejder, ikke selv er ansat, ikke i sig selv fritager arbejdsgiveren forpligtelser i medfør af ligebehandlingslovens § 4, når adfærden finder sted i forbindelse med arbejdets udførelse.

4.2.1 Hæftelsesansvar for ledende medarbejdere og øvrige ansatte

I retspraksis ses en tendens til at statuere identifikation mellem arbejdsgiveren og ledende medarbejdere. Herved hæfter arbejdsgiveren for ledende medarbejders krænkende adfærd i tilfælde, hvor lederen har personalemæssige beføjelser. Ansvar svares i et vidt omfang til arbejdsgiveransvaret efter DL 3-19-2, og blev bl.a. fastslået ved U.1993.331 S, hvor et rederi fandtes ansvarlig for en hovmesters seksuelle chikane over for en stewardesse.⁵⁰ Sø- og Handelsretten udtalte i dommen, at rederiets skibsfører havde en omfattende pligt til at beskytte sit personale mod en sådan adfærd. Da retten fandt det godtgjort, at skibsføreren havde haft kendskab til det passerede og burde have grebet ind, hæftede rederiet for hovmesterens adfærd efter ligebehandlingslovens § 4.

Har den ledende medarbejder ikke personalemæssige beføjelser i forhold til den krænkede person, vil der typisk ikke kunne statures et tilsvarende hæftelsesansvar for arbejdsgiveren,⁵¹ jf. eksempelvis Østre Landsrets dom af 6. september 2017 i sag B-2788-16, hvor en driftschef, der havde udøvet seksuel chikane over for en arbejdstager, ikke kunne identificeres med arbejdsgiveren, da den pågældende ikke havde ansættelsesmæssige beføjelser.

I en bemærkelsesværdig dom fra Vestre Landsret af 28. januar 2015 i sag B- 2116-13 fandt retten, at en arbejdsgiver hæftede for en arbejdstagers seksuelle krænkelser over for en kosmetikerelev på en hudplejeklinik, selvom arbejdsgiveren ikke var bekendt med det passerede. Krænkeren var ansat som

⁴⁵ Andersen m.fl. (2016), s. 79

⁴⁶ Folketingstidende 2005-06, Tillæg A, L 17 som fremsat, s. 304

⁴⁷ Folketingstidende 2018-19 (1. samling), Tillæg A, L 93 som fremsat, s. 3

⁴⁸ Kristiansen (2020), s. 226

⁴⁹ Nielsen (2019), s. 127

⁵⁰ Kristiansen (2020), s. 224

⁵¹ Ibid., s. 225

leder og uddannelsesansvarlig for eleven, som efter sin uddannelsesaftale skulle lade behandlinger udføre på egen krop. Landsretten lagde i sin afgørelse vægt på, at den udøvede sexchikane fra arbejdstageren, ikke kunne anses for så abnorme handlinger, at de ikke kunne påregnes af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren havde derfor pådraget sig ansvar for sin medarbejders adfærd efter ligebehandlingslovens § 4. Dommen viser, at arbejdsgiver i visse situationer kan hæfte for ledende medarbejdere, der ikke har ansættelsesmæssige beføjelser, også selvom arbejdsgiver ikke har haft kendskab til det passerede. Det skal dog bemærkes, at afgørelsen fra Vestre Landsret anses for mere vidtgående i forhold til øvrig retspraksis.⁵²

4.2.2 Arbejdsgivers reaktionsmuligheder over for krænkende medarbejdere

Får arbejdsgiver kendskab til en arbejdstagers seksuelt krænkende adfærd overfor en kollega, er arbejdsgiver forpligtet til at gribe ind. Her kan arbejdsgiver ty til bortvisning, afskedigelse, omplacering, advarsel eller lignende. Hvilken ansættelsesretlig sanktion, der i det konkrete tilfælde er passende, vil bero på de almindelige ansættelses- og arbejdsretlige regler.⁵³

Det er ikke udelukket, at bortvisning af den krænkende arbejdstager efter omstændighederne vil være lovlig.⁵⁴ Som eksempel kan nævnes en ældre dom fra Vestre Landsret, U.1942.1126 VL, hvor bortvisning af en fodermester var berettiget. Fodermesteren havde overfor to piger, der var ansat på samme gård som ham, brugt sjofle udtryk hentydende til kønslige forhold, og til trods for at have modtaget en advarsel, havde han fortsat denne adfærd. Landsretten henviste i sin begrundelse til, at hvis fodermesteren var fortsat i sit ansættelsesforhold, ville de kvindelige ansatte ikke kunne fortsætte i deres.

En krænkende arbejdstager ifalder ikke ansvar efter ligebehandlingsloven, da loven ikke har arbejdstagere som pligtsubjekt. Til gengæld vil en arbejdstager, der krænker en kollega kunne ifalde erstatningsansvar efter erstatningsansvarsloven⁵⁵ eller straffes efter straffeloven^{56, 57}.

4.3 Bevisbyrden

I sager om seksuel chikane gælder en delt bevisbyrde, jf. ligebehandlingslovens § 16 a. Personen, der anser sig for krænket, skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling i form af seksuel chikane. Er det tilfældet, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, nærmere bestemt at den udøvede adfærd ikke har udgjort seksuel chikane.

⁵² Nielsen (2019), s. 127 f.

⁵³ Ibid., s. 129

⁵⁴ Hasselbalch & Munkholm (2019), s. 669

⁵⁵ Lovbekendtgørelse nr. 1070 af 24. august 2018

⁵⁶ Lovbekendtgørelse nr. 1650 af 17. november 2020

⁵⁷ Andersen m.fl. (2016), s. 75

Den delte bevisbyrde i § 16 a blev indført i 2001 med henblik på at implementere det dagældende bevisbyrdedirektiv.⁵⁸ Baggrunden herfor var at lempe beviskravene for arbejdstagere, således at bevisbyrden forskydes mellem arbejdstager og arbejdsgiver.⁵⁹ Det havde dog ikke den store betydning i praksis, da bevisvurderingen reelt var den samme inden bestemmelsen blev lovfæstet.⁶⁰

En delt bevisbyrde medfører ikke, at den krænkede person pr. automatik fremstår troværdig, uanset hvilken påstand der måtte fremføres. Først når arbejdstageren har påvist, at der er anledning til at formode seksuel chikane, skal arbejdsgiveren at bevise, at den udviste adfærd ikke har været i strid med loven.⁶¹ Bevisbyrden er typisk blevet løftet ved den krænkedes forklaringer, eventuelt understøttet af psykologerklæringer, vidner eller lignende.⁶²

Undertiden har domstolene i bevisbedømmelsen tillagt det betydning, om den krænkede person har ændret adfærd efter den påståede sexchikane.⁶³ Dette var eksempelvis tilfældet i Højesterets dom af 17. august 1999 i sag 275/1998, hvor retten ikke fandt det godtgjort, at en bortvist arbejdstager havde været udsat for seksuel chikane. Højesteret lagde vægt på en række tidligere kollegaers vidneudsagn, der forklarede at den bortviste medarbejder ikke havde ændret sig i den tid hun var ansat, og at de ikke havde hørt om, at hun skulle have været udsat for seksuel chikane.

4.4 Sanktion og godtgørelse efter ligebehandlingsloven

Såfremt der er udøvet seksuel chikane efter ligebehandlingsloven, kan den krænkede arbejdstager tilkendes en godtgørelse efter lovens § 14, stk. 1. Domstolenes udmåling af godtgørelse vil bero på de konkrete forhold i den enkelte sag, men der vil typisk blive lagt vægt på chikanens grovhed, krænkelens indflydelse på ofrets psykiske tilstand, tidsrummet hvorover chikanen er foregået mv.⁶⁴

I § 14, stk. 2 er det præciseret, at der i sager om seksuel chikane bør tages højde herfor ved fastsættelsen af godtgørelsen. Stk. 2 blev indført i 2018 og skulle ses som et signal om, at seksuel chikane er særligt indgribende, med den konsekvens at der tilkendes en højere godtgørelse end i andre chikanesager.⁶⁵ Med § 14, stk. 2 hæves godtgørelsen med en tredjedel i forhold til det førgældende godtgørelsesniveau, der ved en undersøgelse af civile retssager for perioden 1989-2015⁶⁶, viste sig i gennemsnit at ligge på 23.700 kr.⁶⁷

I en nyere afgørelse på området, Østre Landsrets dom af 29. maj 2019 i sag BS-30678/2018, fik en kvindelig arbejdstager tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr., som ifølge landsretten var fastsat af hensyn til omfanget, varigheden og karakteren af krænkelserne. Konkret var den kvindelige arbejdstager i sagen blevet udsat for seksuel chikane af en ledende medarbejder, som havde fremsat seksuelt betonedede udtalelser, krammet hende og opfordret hende til at sidde på skødet af ham, tilbudt hende penge for oralsex, taget hende i skridtet og løftet hendes trøje op og slikket på hendes bryst.

⁵⁸ Rådets direktiv 97/90 EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn

⁵⁹ Folketingstidende 2000-01, Tillæg A, L 78 som fremsat, s. 1993

⁶⁰ Ibid.s. 1995

⁶¹ Nielsen (2019), s. 187 f.

⁶² Folketingstidende 2000-01, Tillæg A, L 78 som fremsat, s. 1995

⁶³ Borchorst & Agustín (2017), s. 109 f.

⁶⁴ Breum & Wolf (1995), s. 4

⁶⁵ Folketingstidende 2018-19 (1. samling), Tillæg A, L 93 som fremsat, s. 5

⁶⁶ Lovforarbejderne henviser til den førnævnte undersøgelse af Borchorst & Agustín fra 2017

⁶⁷ Folketingstidende 2018-19 (1. samling), Tillæg A, L 93 som fremsat, s. 8

Udover § 14, kan arbejdstager tilkendes godtgørelse ved fremsættelse af krav om ligebehandling efter ligebehandlingslovens § 15. Bestemmelsen har til formål at beskytte arbejdstagere mod viktimisering, hvilket betyder, at såfremt en arbejdstager afskediges efter at have klaget over seksuel chikane, vil den pågældende kunne tilkendes en godtgørelse.⁶⁸ I praksis er bestemmelsen alene set påberåbt få tilfælde, heriblandt Københavns Byrets dom af 13. juni 1996 i sag K 524/1995, hvor påstanden ikke blev taget til følge⁶⁹, og senest i førnævnte U.2019.3302 Ø, hvor en ansat blev tilkendt en godtgørelse i henhold til § 15 på 135.247,02 svarende til 6 måneders løn.

Desuden vil arbejdstager i kraft af almindelige obligationsretlige grundsætninger, efter omstændighederne have ret til at udøve sædvanlige misligholdelsesbeføjelser over for sin arbejdsgiver, såfremt den pågældende udsættes for seksuel chikane, og adfærden ikke stopper trods påtaler.⁷⁰ Dette blev bl.a. statueret i U.1992.18 SH, hvor en kvindelig kontorassistent, efter at have været udsat for seksuel chikane, var berettiget til at anse sit ansættelsesforhold som ophævet. I sagen fik arbejdstageren, udover sin godtgørelse efter ligebehandlingsloven, tilkendt erstatning i henhold til funktionærlovens § 3, svarende til fire måneders løn.

4.5 Udfordringer ved gældende ret

Set i lyset afsnit 3 og ovenstående analyse af gældende ret kan der sættes spørgsmålstegn ved, hvorfor den nuværende lovgivning ikke på tilstrækkelig vis har kunnet tage højde for de stadig eksisterende problemer med seksuel chikane på det danske arbejdsmarked.

Først og fremmest kan det faktum, at reglerne i ligebehandlingsloven sjældent ses anvendt i praksis, synes problematisk. Da reglerne i lovgivningen er forholdsvist klare, må den begrænsede mængde retspraksis være udtryk for en retstilstand, hvor krænkede personer afholder sig fra at tage retslige skridt.

Den manglende motivation for at rejse sager om seksuel chikane kan bl.a. forklares af de personlige og sociale omkostninger ved et juridisk efterspil, som kan risikere at være mere traumatiserende for den krænkede person end selve krænkelsen.⁷¹ Derudover vil det i bevisbedømmelsen ofte være arbejdstagers påstand mod arbejdsgivers påstand, hvilket gør bevisbyrden tung at løfte. Det skyldes især, at vurderingen i stor udstrækning vil bero på parternes troværdighed, idet der sjældent er udenforstående vidner eller andre beviser for adfærden.⁷² Dette har tilmed bevirket, at Ligebehandlingsnævnet ikke har været i stand til at behandle sexchikanesager, hvor bevisvurderingen beror på afgivne forklaringer, fordi nævnet alene kan behandle sager på et skriftligt grundlag.⁷³ Selvom hensigten med kodificering af den delte bevisbyrde har været at lempe arbejdstagers bevisførelse, viser retspraksis, at det fortsat er en vanskelig opgave, der muligvis kan have afholdt krænkede personer fra at gå rettens vej.

⁶⁸ Nielsen (2019), s. 310 f.

⁶⁹ Ibid., s. 312

⁷⁰ Hasselbalch & Munkholm (2019), s. 668

⁷¹ Ligestillingsudvalget 2017-18 (LIU), Alm del, Bilag 91

⁷² Borchorst & Agustín (2017), s. 172 f.

⁷³ Ibid., s. 60

Dertil kommer, at domstolene gennem tiden har udviklet en tendens til at fortolke arbejdsgiveransvaret mere lempeligt.⁷⁴ Det gør sig særligt gældende i sager, hvor krænkelser er udøvet af andre ansatte, kunder, klienter eller lignende, for hvilke vurderingen beror på arbejdsgivers viden eller burde viden.

Videre kan der sættes spørgsmålstegn ved godtgørelsesniveauet efter § 14. Godtgørelser kan anses for en anerkendelse fra retssystemet af de følger, som den krænkede person har været udsat for. Det kan tilmed have en præventiv effekt over for arbejdsgiver, såfremt godtgørelsen fastsættes til et passende niveau.⁷⁵ Til trods for, at det gennemsnitlige godtgørelsesniveau blev forhøjet ved lovændringen i 2018, er det uklart om ændringen reelt har haft eller vil få en effekt. Det skal hertil bemærkes, at godtgørelsesniveauet i § 14 også efter ændringen i gennemsnit vil befinde sig betydeligt under det niveau, der ses i visse andre ligebehandlingssager. I sager om uberettiget afskedigelse af gravide eller barslende, tildeles der i den foreliggende retspraksis en godtgørelse svarende til 9 måneders løn for fastansatte og 6 måneders løn for tidbegrænset ansatte, jf. bl.a. U.2012.1782 H og U.2011.1776 H, og i visse tilfælde helt op til 12 måneders løn, jf. f.eks. U.2009.1700 Ø.⁷⁶

Godtgørelsesniveauet i sexchikanesager er problematiseret af Breum og Wolf (1995), som argumenterer for, at godtgørelsen i sexchikanesager ikke, som de ellers hidtil er blevet, skal udmåles i henhold til den praksis, der er i sager om voldtægt. Forfatterne begrundet det med, at der ved seksuel chikane tale om en dobbelt krænkelser, hvor arbejdstageren både krænkes i forhold til sine ansættelsesretlige rettigheder og som individ. De vurderer på det grundlag, at sexchikanesager i højere grad bør sammenlignes med andre ligebehandlingssager end sædelighedsforbrydelser.⁷⁷

Det seneste eksempel på en godtgørelsesudmåling, der minder om den der ydes efter § 16, stk. 4, er den førnævnte U.2019.3302 Ø, hvor arbejdstageren fik tilkendt en godtgørelse på 135.237,02 kr. svarende til seks måneders løn.

Om den kommende whistleblowerlov kan gøre op med nogle af de ovenstående udfordringer, vil blive behandlet senere i afhandlingen. I mellemtiden vil der blive redegjort for gældende ret omkring whistleblowing generelt, og efterfølgende i forhold til whistleblowerloven.

5. Den retlige ramme for whistleblowing

Som juridisk fænomen har whistleblowing sin oprindelse fra USA, hvor man allerede i 1960'erne og 1970'erne indførte regulering om arbejdsretlig beskyttelse af whistleblowere. I dansk ret har man ikke i samme omfang haft konkret regulering af whistleblowing. I stedet er fænomenet blevet anset som nært forbundet med ytringsfriheden, som er en grundlæggende demokratisk rettighed, kodificeret i statsretten, forvaltningsretten og arbejdsretten.⁷⁸

Etablering af whistleblowerordninger, hvorigennem whistleblowere kan indberette ulovlige forhold, har heller ikke hidtil været underlagt et generelt lovkrav i Danmark. Dog findes der inden for specifikke sektorer lovregulerede whistleblowerordninger på baggrund af EU-regler. Det gælder bl.a. den

⁷⁴ Ibid., s. 135

⁷⁵ Ibid., s. 129

⁷⁶ Kristiansen (2020), s. 220

⁷⁷ Breum & Wolf (1995), s. 5

⁷⁸ Lind (2011), s. 317

finansielle sektor, hvor CRD IV-direktivet⁷⁹ er implementeret i lov om finansiel virksomhed.⁸⁰ Her forpligtes finansielle virksomheder til at etablere uafhængige og selvstændige ordninger, hvortil deres ansatte kan indberette overtrædelser af den finansielle regulering begået af virksomheden, jf. lov om finansiel virksomhed⁸¹ § 75 a, stk. 1. Loven indeholder tilmed et forbud mod repressalier, der som konsekvens vil kunne tilkende whistlebloweren en godtgørelse i overensstemmelse med principperne i ligebehandlingsloven, jf. lov om finansiel virksomhed § 75 b, stk. 1 og 2.

Til trods for, at der ikke tidligere har været en generel lovreguleret pligt til at etablere whistleblowerordninger, er det set anvendt af flere danske virksomheder.⁸²

5.1 Formålet med whistleblowing

Whistleblowerordninger har til formål at give ansatte mulighed for, anonymt og fortroligt, at rapportere om ulovlige forhold eller andre alvorlige og uetiske handlinger, som deres arbejdsplads er involveret i. Whistleblowing adskiller sig fra almindelige kommunikationsveje ved, at det alene vedrører forhold af en vis alvorlig karakter, og som udgangspunkt ikke mindre alvorlige forhold som samarbejdsvanskeligheder, overtrædelse af interne retningslinjer mv.⁸³

Whistleblowing kan på kort sigt have flere negative konsekvenser for arbejdsgiverens omdømme. På lang sigt kan whistleblowing imidlertid vise sig som en fordel for arbejdsgiveren, som givetvis får mulighed for at adressere uretmæssige forhold på arbejdspladsen.⁸⁴ Whistleblowing vil således kunne fungere som et middel til risikostyring, der giver mulighed for at gribe ind overfor uretmæssig adfærd.⁸⁵

5.2 Arbejdstageres pligter og rettigheder i relation til whistleblowing

Som nævnt er whistleblowing i dansk ret blevet anset som en del af ytringsfrihedsspørgsmålet. Inden for arbejds- og ansættelsesretten har der især været fokus på offentlig ansattes ret til ytringsfrihed set i relation til navnlig loyalitetspligten og tavshedspligten.⁸⁶

5.2.1 Ytringsfrihed

Ytringsfriheden kan betragtes som retten til at tilkendegive sig verbalt, enten skriftligt eller mundtligt, over for andre i eller uden for arbejdspladsen.⁸⁷ Ytringsfriheden og beskyttelsen heraf er kun i et begrænset omfang reguleret i lovgivningen, hvilket indebærer, at retsgrundlaget typisk hviler på almindelige ansættelses- og arbejdsretlige grundsætninger såsom ledelsesretten og loyalitetsforpligtelsen, kollektive overenskomster samt den individuelle ansættelsesaftale. Følgelig vil der ofte skulle

⁷⁹ Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2013/36 EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber

⁸⁰ Implementeret ved lov nr. 268 af 25. marts 2014 om ændring af lov om finansiel virksomhed og forskellige andre love

⁸¹ Lovbekendtgørelse nr. 1447 af 11. september 2020

⁸² Søndberg & Winther (2011), s. 1

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Johnson (2003), s. 75

⁸⁵ Vandekerckhove & Tsahuridu (2010), s. 374

⁸⁶ Lind (2011), s. 323

⁸⁷ Hasselbalch & Munkholm (2019), s. 227

foretages en hensynsafvejning mellem arbejdstagers, arbejdsgivers og offentlighedens interesse i spørgsmålet om ytringsfrihedens grænser.⁸⁸

I en kontekst med whistleblowing, blev spørgsmålet om offentligt ansattes ret hertil i kraft af ytringsfriheden, behandlet i en betænkning fra 2006 af et nedsat udvalg.⁸⁹ I 2015 blev spørgsmålet igen taget op, hvor samme udvalg ved en ny betænkning skulle tage stilling til offentligt ansattes ytringsfrihed i relation til whistleblowerordninger i den offentlige forvaltning.⁹⁰ I begge betænkninger konkluderes det, at offentligt ansatte har en udstrakt ret til at videregive oplysninger om ulovlig forvaltning, misbrug af offentlige midler mv., både internt til ansættelsesmyndigheden og eksternt til f.eks. medierne. Heri ligger også offentligt ansattes beskyttelse mod ansættelsesretlige konsekvenser som følge af lovlig whistleblowing.⁹¹

Der fandtes ikke i nogen af betænkningerne behov for at indføre yderligere lovregulering på området, da retstilstanden ifølge udvalget, allerede giver offentligt ansatte mulighed for whistleblowing, en ansættelsesretlig beskyttelse og tilkendelse af godtgørelse.⁹² Rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed er uddybet i en af Justitsministeriet udarbejdet vejledning fra 2016.⁹³

En anden konklusion drages i den seneste betænkning fra 2020 om ytringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark, som er afgivet af Ytringskommissionen. Med henblik på at styrke offentlige ansattes ytringsfrihed, anbefaledes det af et flertal i kommissionen, at reglerne lovfæstes for sikre en mere overskuelig indgang til det nærmere indhold af offentlige ansattes ytringsfrihed.⁹⁴

Det er væsentligt at bemærke, at retstilstanden for offentlige ansattes ytringsfrihed og whistleblowing ikke er den samme for privatansatte. Retsstillingen for privatansatte er først og fremmest mere uklar, da de ikke er omfattet beskyttelsen som behandles i de førnævnte betænkninger og Justitsministeriets Vejledning. Dertil kommer, at retsgrundlaget for privatansatte ikke hviler på forvaltningsretlige regler, men alene på de almindelige arbejds- og ansættelsesretlige principper, den individuelle aftale, retningslinjer på arbejdspladsen mv.⁹⁵ Det medfører bl.a. at arbejdstager står i en mere udsat position, hvor det primært er op til arbejdsgiver at sikre den arbejdsretlige beskyttelse.⁹⁶

5.2.2 Loyalitetspligten

Arbejdsgivere og arbejdstagere har en gensidig loyalitetspligt i ansættelsesforholdet. Begge parter skal herefter udvise en passende hensyntagen til hinanden, hvilket for arbejdstagers vedkommende indebærer pligt til ikke at handle på en måde, der er til skade for arbejdsgiver. Heroverfor skal arbejdsgiver sikre, at udøvelsen af ledelsesretten sker på saglig vis.⁹⁷

⁸⁸ Ibid., s. 228

⁸⁹ Betænkning nr. 1472 (2006)

⁹⁰ Betænkning nr. 1553 (2015)

⁹¹ Betænkning nr. 1472 (2006), s. 17 ff. og betænkning nr. 1553 (2015), s. 17 ff.

⁹² Ibid., s. 44 og ibid., s. 30

⁹³ Justitsministeriets Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed (2016)

⁹⁴ Betænkning nr. 1573 (2020), Del 1, s. 36

⁹⁵ Betænkning nr. 1573 (2020), Del 2, s. 578

⁹⁶ Lind (2011), s. 324

⁹⁷ Hasselbalch & Munkholm (2019), s. 230 f.

I litteraturen har der traditionelt set været en udbredt opfattelse af whistleblowing som værende uforeneligt med arbejdstagers loyalitetspligt.⁹⁸ Dette vil imidlertid være afhængigt af de nærmere omstændigheder omkring den konkrete whistleblowing, herunder hvad der indberettes og til hvem indberetningen sker. Det vil f.eks. ofte have betydning, om arbejdstageren har henvendt sig internt før eksternt, om arbejdstageren har handlet proportionalt i forhold til oplysningens indhold og derved taget hensyn til arbejdsgivers interesser.⁹⁹

5.2.2.1 Diskretions- og tavshedspligten

I nær tilknytning til loyalitetspligten findes tavsheds- og diskretionspligten, som forpligter arbejdstager til ikke at videregive oplysninger, der kan skade den arbejdsplads, hvorhos den pågældende er ansat.¹⁰⁰

Diskretions- og tavshedspligten kan være en begrænsning for arbejdstagers ytringsfrihed og ret til whistleblowing, idet arbejdstager som udgangspunkt vil bringe sig selv i misligholdelse ved at videregive oplysninger, der er til skade for arbejdsgiver.¹⁰¹ En undtagelse er, hvis der er tale om oplysninger, der vedrører illegitime forhold hos arbejdsgiver, hvilket jo ofte er dét whistleblowing vedrører. Her vil arbejdstagers ytringsfrihed ikke i samme omfang være begrænset, da arbejdstager ved tavshed vil kunne risikere at blive inddraget i de ulovlige eller immoralske forhold. Det er dog normalvis antaget, at arbejdstager skal udtømme sine muligheder internt, før den pågældende tyr til ekstern whistleblowing.¹⁰²

6. Whistleblowerloven – et nyt middel i opgøret med seksuel chikane

På baggrund af betragtningerne i de foregående afsnit står det klart, dels at seksuel chikane er en lovgivningsmæssig udfordring, dels at der ikke hidtil har været et klart retsgrundlag for whistleblowing for samtlige arbejdstagere i dansk ret.

Begge problemstillinger søges nu løst ved den kommende *whistleblowerlov*. Whistleblowerloven implementerer *whistleblowerdirektivet*, der har til formål at styrke håndhævelsen af EU-retten og EU's politikker gennem fastsættelse af minimumsstandarder for beskyttelsen af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten.¹⁰³ Da whistleblowerdirektivet er et minimumsdirektiv, har Danmark valgt at udvide anvendelsesområdet, således at ikke kun overtrædelser af EU-retten omfattes, men tilmed alvorlige lovovertrædelser af dansk ret eller øvrige alvorlige forhold, jf. whistleblowerloven § 1, stk. 1.

Konkret i forhold til nærværende problemstilling indebærer dette, at loven vil inkludere seksuel chikane som et af de forhold, der kan indberettes om.¹⁰⁴ I det følgende vil whistleblowerlovens *formål* og *anvendelsesområde* samt nærmere *indhold* blive gennemgået i hovedtræk.

⁹⁸ Se bl.a. Vanderckhove (2006), s. 8

⁹⁹ Lind (2011), s. 325

¹⁰⁰ Nielsen (2020), s. 329

¹⁰¹ Hasselbalch & Munkholm (2019), s. 508

¹⁰² Ibid., s. 509

¹⁰³ Jf. art. 1 i whistleblowerdirektivet

¹⁰⁴ Folketingstidende 2020-21, Tillæg A, L 213 som fremsat, s. 12

6.1 Lovens formål og anvendelsesområde

Whistleblowerlovens overordnede formål er at indføre et regelsæt, der giver en sammenhængende beskyttelse af whistleblowere i dansk ret. Det tilkendegives i lovbemærkningerne, at whistleblowere har stor betydning i afsløringen af illegitime forhold på offentlige og private arbejdspladser, og i den forbindelse kan whistleblowerordninger bidrage til afsløring, efterforskning og retsforfølgning heraf.¹⁰⁵ Whistleblowere har hidtil kun nydt beskyttelse gennem retten til ytringsfrihed og sektorspecifikke regler, hvilket, særligt for de privatansattes vedkommende, har givet uklarhed om whistlebloweres rettigheder.

Efter whistleblowerlovens § 1, stk. 1 finder loven anvendelse på indberetninger af overtrædelser af EU-retten som omfattet af direktivet samt indberetninger, der vedrører lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold. *Alvorlige lovovertrædelser* eller øvrige *alvorlige forhold* forudsætter som udgangspunkt, at der skal være tale om forhold, hvis afsløring er i offentlighedens interesse. Hvorvidt noget er ”alvorligt”, vil være en objektiv bedømmelse og bero på konkret vurdering, som i sidste ende er op til domstolene at foretage.¹⁰⁶ Dog vil oplysninger om strafbare forhold som tyveri, bedrageri og svig samt gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper normalvis være omfattet. Indberetninger, der relaterer sig til det individuelle ansættelsesforhold, vil som udgangspunkt ikke være omfattet, medmindre der er tale om alvorlige lovovertrædelser eller et i øvrigt alvorligt forhold. Herunder hører bl.a. enhver form for seksuel chikane i overensstemmelse med definitionen i ligestillingsloven.¹⁰⁷

Seksuel chikane er således pr. definition omfattet af whistleblowerlovens materielle anvendelsesområde.¹⁰⁸ Selvom det ikke fremgår eksplicit af lovteksten, vil arbejdstagere, der udsættes for seksuel chikane i medfør af ligestillingsloven, kunne indberette adfærden og efterfølgende nyde beskyttelse efter whistleblowerloven, såfremt betingelserne herfor er opfyldt.

6.2 Whistlebloweres rettigheder

En whistleblower defineres i whistleblowerlovens § 3, nr. 7 som

”en fysisk person, der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger om overtrædelser, som personen har skaffet sig adgang til i forbindelse med vedkommendes arbejdsrelaterede aktiviteter, og som tilhører følgende persongrupper (...)”

Af persongrupper nævnes bl.a. arbejdstagere, selvstændigt erhvervsdrivende, aktionærer, praktikanter og personer ansat hos kontrahenter eller leverandører.

Loven finder anvendelse for whistleblowere, der foretager *indberetninger* gennem interne eller eksterne whistleblowerordninger i overensstemmelse loven, jf. § 5, stk. 1. Det gælder i visse tilfælde også *offentliggørelse* af oplysninger om overtrædelser, jf. § 5, stk. 2. En indberetning kan tage form af en mundtlig såvel som skriftlig meddelelse af oplysninger om overtrædelser, jf. § 3, nr. 3, mens offentliggørelse indebærer, at oplysningerne gøres offentligt tilgængelige, jf. § 3, nr. 6.

¹⁰⁵ Ibid., s. 7

¹⁰⁶ Ibid., s. 29

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Ibid.

De omfattede oplysninger om overtrædelser vil efter lovens § 3, nr. 2 udgøre

”Enhver oplysning, herunder rimelig mistanke, om faktiske eller potentielle overtrædelser, som har fundet sted eller med stor sandsynlighed vil finde sted i den organisation, hvor whistlebloweren arbejder eller har arbejdet, eller i en anden organisation, som whistlebloweren er eller var i kontakt med via sit arbejde, samt om forsøg på at skjule sådanne overtrædelser”

Det er ikke en forudsætning, at whistlebloweren har beviser for overtrædelsen, da en rimelig mistanke eller tvivl om en faktisk eller potentiel overtrædelse vil være tilstrækkeligt. Det er dog et krav, at whistlebloweren har haft rimelig grund til at antage, at oplysningerne var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at oplysningerne hører under lovens anvendelsesområde, jf. § 6. Beskyttelse efter loven opnås derfor kun, hvis whistlebloweren har været i god tro om oplysningernes korrekthed.¹⁰⁹

En whistleblower vil herefter ikke anses for at have tilsidesat en lovbestemt tavshedspligt, ligesom whistlebloweren ikke vil ifalde ansvar herfor, såfremt vedkommende havde rimelig grund til at antage, at indberetningen eller offentliggørelsen af oplysningerne var nødvendig for at afsløre overtrædelsen, jf. § 7 og bemærkningerne dertil.¹¹⁰ Det må antages, at det heller ikke vil være i strid med den ulovhjemlede loyalitetspligt at indberette de af loven omfattede overtrædelser.

6.2.1 Beskyttelse mod repressalier

Whistleblowerloven opstiller forbud mod, at whistleblowere udsættes for repressalier, herunder trussel om eller forsøg på samme, som følge af en intern eller ekstern indberetning eller offentliggørelse, eller i øvrigt opstille hindringer for whistlebloweren i at foretage indberetninger jf. lovens § 8, stk. 1. Repressalier skal forstås som enhver direkte eller indirekte handling eller undladelse, der forårsager eller kan forårsage whistlebloweren uberettiget skade, jf. § 3, nr. 11. Dette kan f.eks. være suspension, afskedigelse, degradering, undladt forfremmelse, forflytning mv. Den ufordelagtige behandling bør i øvrigt være i nær forbindelse med indberetningen for at udgøre repressalier.¹¹¹

Whistleblowerens beskyttelse mod repressalier opnås, hvis betingelserne i lovens §§ 5 og 6 er opfyldt. Det betyder, at indberetningen skal være omfattet af indberetningsretten og whistlebloweren skal være i god tro.¹¹²

Med forbuddet mod repressalier laves en generel kodificering af den praksis, der hidtil kun har været gældende for offentligt ansatte, og sektorspecifikt i kraft af lov om finansiel virksomhed. I forhold til seksuel chikane betyder det at samtlige danske arbejdstagere der udsættes for en sådan adfærd, nu får mulighed for at ytre sig herom og samtidig være beskyttet mod ansættelsesretlige konsekvenser som følge heraf.

¹⁰⁹ Ibid., s. 38

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ Ibid., s. 39

¹¹² Ibid., s. 38

6.3 Indberetning gennem whistleblowerordninger

Loven pålægger offentlige og private arbejdsgivere med 50 eller flere ansatte til at indføre interne whistleblowerordninger, jf. § 9, stk. 1.¹¹³ Gennem den interne ordning skal arbejdsgiveren muliggøre skriftlig eller mundtlig indberetning eller begge dele, jf. § 10, 1. pkt. Ved mundtlige indberetninger skal det dog kunne ske via et fysisk møde, jf. § 10, 2. pkt.

Administrationen af ordningen skal foregå ved en whistleblowerenhed, som kan udgøre en intern upartisk person, afdeling eller en tredjepart, jf. § 11, stk. 1 og 2. Ordningen skal drives og etableres, så den sikrer fortrolighed om identiteten på whistlebloweren, jf. § 12, stk. 1. Derudover er der pligt til at sikre en ordning, som 1) giver bekræftelse på modtagelse af indberetningen, 2) følger op på indberetningen og 3) giver feedback på indberetningen, jf. § 12, stk. 2.

Med den interne ordning kommer ligeledes en informationspligt, hvor arbejdsgiver skal informere sine arbejdstagere om ordningen, jf. § 13. Dette kan f.eks. ske ved fastsættelse af whistleblowerpolitikker, som gøres tilgængelig over for arbejdstagerne via arbejdsgivers hjemmeside, intranet eller lignende.¹¹⁴

For de arbejdstagere, hvis arbejdsgiver ikke er underlagt kravet om etablering af interne whistleblowerordninger, kan der foretages indberetninger til eksterne whistleblowerordninger, herunder den generelle ordning der efter loven skal etableres af Datatilsynet, jf. § 17.¹¹⁵ I forhold til form og krav, er reglerne for de eksterne ordninger nogenlunde tilsvarende de interne ordninger.

For begge typer af whistleblowerordninger gælder det, at den ansvarlige whistleblowerenhed har tavshedspligt om whistleblowerens identitet og øvrige oplysninger, der indgår i indberetningen, jf. §§ 12, 19 og 25, stk. 1. Ordningerne adskiller sig dog ved, at det for de eksterne ordninger skal være muligt at foretage anonyme indberetninger, mens der for de interne ordninger ikke er krav herom. Dette ændrer naturligvis ikke på, at der fortsat er tavshedspligt om whistleblowerens identitet.¹¹⁶

Det skal bemærkes, at der ikke stilles krav om, at arbejdstagere udtømmer deres muligheder ved en eventuel intern ordning før der rettes henvendelse til en ekstern.¹¹⁷ Herved gives en vid adgang for whistleblowere til selv at afgøre, hvilken kanal indberetningen skal foretages til. Dette er en klar ændring i forhold til gældende ret, hvor det almindeligvis har været antaget, at de interne muligheder skal udtømmes først, jf. afsnit 5.2. Arbejdsgiver kan dog fortsat have interesse i at håndtere indberetninger om f.eks. seksuel chikane internt i organisationen, da man i givet fald vil kunne reagere herpå og finde en løsning, uden eksterne parter får kendskab til forholdet.

6.4 Godtgørelse, bevisbedømmelse og straf

Whistleblowere, der udsættes for repressalier som følge af en indberetning eller er blevet hindret eller forsøgt hindret i at foretage en indberetning, har krav på godtgørelse efter whistleblowerlovens § 28, stk. 1. Godtgørelsen udmåles i henhold til principperne i ligebehandlingsloven, nærmere bestemt §

¹¹³ Kravet træder i kraft den 17. december 2021 for alle offentlige myndigheder og arbejdsgivere med mere end 250 ansatte, men forpligter først private arbejdsgivere med 50-249 ansatte fra den 17. december 2023, jf. § 31, stk. 1 og 2

¹¹⁴ Folketingstidende 2020-21, Tillæg A, L 213 som fremsat, s. 46

¹¹⁵ Ibid., s. 42

¹¹⁶ Ibid., s. 16

¹¹⁷ Ibid., s. 46

16, stk. 3, hvorefter der tages hensyn til ansættelsestid, retspraksis på området og omstændighederne i øvrigt.¹¹⁸

I stedet for en godtgørelse, vil whistlebloweren kunne fremsætte krav om genansættelse, hvis det under hensyntagen til parternes interesser kan anses for rimeligt at kræve ansættelsen opretholdt eller genoprettet, jf. § 28, stk. 2.¹¹⁹

Tilkendelse af godtgørelse efter whistleblowerloven er ikke til hinder for, at whistlebloweren modtager godtgørelse efter anden lovgivning. I relation til seksuel chikane betyder det, at en arbejdstager, der udsættes for seksuel chikane og som vælger at indberette denne adfærd, vil kunne tilkendes godtgørelse efter whistleblowerloven, såfremt den pågældende udsættes for repressalier, og efter ligebehandlingsloven for den seksuelt krænkende adfærd.

Bevisbyrden for, hvorvidt der er udøvet repressalier eller ej, påhviler arbejdsgiver. Der er således tale om en omvendt bevisbyrde, hvor arbejdsgiver skal godtgøre, at der ikke har været tale om repressalier, når whistlebloweren har bevist at have foretaget en indberetning og har lidt skade herved, jf. § 29. Ifølge lovbemærkningerne er den omvendte bevisbyrde indført, fordi en whistleblower vanskeligt vil kunne påvise en sammenhæng mellem indberetningen og repressalierne, mens arbejdsgiver vil have større mulighed for og ressourcer til at dokumentere baggrunden for beslutningen.¹²⁰ Til sammenligning opereres der i sexchikanesager efter ligebehandlingsloven med en delt bevisbyrde, hvor arbejdstageren netop skal løfte en i praksis vanskelig bevisbyrde, jf. afsnit 4.5.

Flere bestemmelser i whistleblowerloven er strafbelagt. På arbejdsgiverside pålægges bødestraf ved forsætlig eller grov uagtsom overtrædelse af tavshedspligten i § 25, jf. § 30, stk. 1, nr. 1 samt ved manglende overholdelse af forpligtelser i henhold til de interne whistleblowerordninger, jf. § 30, stk. 2. På arbejdstagerside kan en whistleblower, der bevidst indberetter eller offentliggør urigtige oplysninger, straffes med bøde, jf. § 30, stk. 1, nr. 2.

6.5 Whistleblowerloven som middel i sexchikanesager

Overordnet set giver whistleblowerloven en omfattende beskyttelse til arbejdstagere, der vælger at indberette eller offentliggøre forhold om seksuel chikane på deres arbejdspladser. Særligt må forbudet mod repressalier, den vide adgang til at indberette seksuel chikane internt, eksternt eller ved offentliggørelse, den omvendte bevisbyrde samt muligheden for godtgørelse synes at skabe et mere konkret retsgrundlag for arbejdstagerne.

Spørgsmålet er imidlertid, om det i praksis vil bidrage til, at flere sager om seksuel chikane kommer frem i lyset, og om det i sig selv er en tilstrækkelig mekanisme til, at retsstillingen omkring seksuel chikane forbedres. Dette spørgsmål vil blive behandlet i det følgende på baggrund af en retssociologisk analyse af ligebehandlingsloven og whistleblowerloven.

¹¹⁸ Ibid., s. 58

¹¹⁹ Ibid., s. 59

¹²⁰ Ibid.

7. Loven som adfærdsregulerende mekanisme

Et af de generelle formål bag retsregler er, at de skal have praktiske virkninger i samfundet og være med til at påvirke adfærden blandt borgerne. En almindelig, om end idealistisk, forudsætning er dermed, at retten på grund af sin normative form, kan virke som et ”*styringsinstrument*” for en ønsket adfærd i samfundet.¹²¹

Om det samme gør sig gældende for såvel den nuværende regulering af seksuel chikane i ligebehandlingsloven som den kommende whistleblowerlov, kan analyseres på baggrund af retssociologien, herunder retsoptimistiske og retspessimistiske retsteorier.

7.1 Retsoptimisme ctr. retspessimisme

Inden for retssociologien sondres undertiden mellem retsoptimistiske og retspessimistiske retsteorier, som repræsenterer forskellige opfattelser af, hvilken rolle lovgivning bør tildeles i forholdet mellem ret og samfund.¹²²

Ved *retsoptimisme* forstås et retssociologisk synspunkt, hvor retten tillægges en afgørende rolle for samfundet. Denne opfattelse domineres af antagelser om, at samfundet kan beskrives gennem retsreglerne, at retsreglerne er styrende for folks adfærd eller at retten med de rigtige midler, herunder f.eks. sanktioner, vil kunne overvinde selv de vanskeligste hindringer for at reglerne efterleves i samfundet.¹²³

En hovedskikkelse, der tilhører den retsoptimistiske tilgang, er Nicklas Luhmanns yngre jeg, som i 1970 gjorde gældende, at retten kan bruges til at løse de problemer, der måtte opstå i takt med det moderne samfunds udvikling. Efter politikernes vedtagelse af nye love, vil det ifølge Luhmann (1970) være op til retsvæsenet, herunder domstolene, at sørge for, at befolkningen anerkender nye normer og ændrer sin adfærd så denne modsvarer ny lovgivning.¹²⁴ Retten skal herefter betragtes som en adfærdsstyrende mekanisme for borgerne, der forventes at agere i henhold til de normer der fastsættes gennem retsreglerne.

Ved retsoptimisme henvises der typisk til det, som af bl.a. Mogens Moe i 1986 er omtalt som *Lovtidendeillusionen*. Herved forstås en illusion om, at enhver borger i samfundet holder sig opdateret om nye loves indhold i Lovtidende, med henblik på at rette sig ind herefter.¹²⁵ Beskrevet på en anden måde, er det en almindelig forventning, at borgere i samfundet konstant holder sig orienteret i ny lovgivning, hvorefter adfærden tilpasses disse nye normer.¹²⁶

Overfor retsoptimismen står den opponerende opfattelse, *retspessimismen*. Modsat retsoptimismen, tillægges retten efter et retspessimistisk synspunkt en begrænset rolle for samfundet. Dette skyldes ifølge Eugen Ehrlich (1913), at det i højere grad er *uformelle sociale normer*, også kaldet den levende ret, der har betydning for folkets adfærd i samfundet, fremfor de af staten formulerede retsregler.¹²⁷

¹²¹ Blume (2020), s. 315

¹²² Dalberg-Larsen & Kristiansen (2014), s. 265

¹²³ Ibid., s. 93 f.

¹²⁴ Ibid., s. 94

¹²⁵ Moe (1986), s. 263

¹²⁶ Dalberg-Larsen & Kristiansen (2014), s. 94

¹²⁷ Ibid., s. 96

I forlængelse heraf påpeges det af Thomas Højrup (1983) for, at det er forskellige *livsformer*, der styrer borgernes adfærd i et samfund. De forskellige livsformer karakteriseres ved hver især at have bestemte måder at leve på, bestemte opfattelser af tilværelsen og bestemte sociale normsystemer, som formelle retsregler vanskeligt vil kunne påvirke.¹²⁸

Michel Foucault (1975), er af den opfattelse, at det ikke er retten, men *magtforholdene* i samfundet, der er afgørende. Foucault (1975) argumenterede for, at det er magtrelationerne mellem samfundets individer, der er bestemmende for adfærden. Foucault (1975) tog sit udgangspunkt i strafferetten, hvor det er i fængslerne den reelle magtudøvelse foregår. Mere generelt kan det dog antages, at de forskellige magtrelationer i samfundet indebærer, at borgerne i virkeligheden ikke handler frit, men derimod er styret af udefrakommende magt. Med magtforhold som bestemmende for folks adfærd, begrænses rettens indflydelse tilsvarende.¹²⁹

7.1.1 Retsteoriene og reguleringen af seksuel chikane

Overføres retsteoriene til en sammenhæng med seksuel chikane bliver spørgsmålet, hvordan de to synspunkter kommer til udtryk ved den nuværende og kommende lovgivning.

Set i lyset af tidens debat, det i afsnit 3 nævnte misforhold mellem omfanget og retspraksis samt udfordringerne for gældende ret i afsnit 4.5, står det klart at ligebehandlingslovens bestemmelser om seksuel chikane, ikke i praksis har været i stand til at håndtere de problemer, der er kommet til udtryk i det omgivende samfund. Disse forhold peger alle i retning af, at ligebehandlingsloven ikke har været styrende for adfærden omkring seksuel chikane, hvorfor et retsoptimistisk synspunkt næppe er nærliggende at indtage. Det har sandsynligvis nærmere været udtryk for en retspessimistisk tilgang, hvor adfærden har været styret af andre forhold end reguleringen i ligebehandlingsloven.

Rettes opmærksomheden mod den kommende whistleblowerlov, er det straks mere uklart, hvilket synspunkt loven overvejende er udtryk for. Tilslutter man sig et retsoptimistisk perspektiv, følger der med whistleblowerloven en større mulighed for adfærdsstyring af arbejdstagere, som gennem beskyttelsen mod repressalier i lovens § 8 og den vide adgang til at vælge kanal for indberetning, vil få incitament til at blæse i fløjten om uretmæssige forhold, herunder seksuel chikane. Samtidig forpligter loven en række arbejdsgivere til at indføre interne whistleblowerordninger og informere arbejdstagerne herom, jf. whistleblowerlovens §§ 9-13, hvorefter arbejdsgiverne pålægges at tage aktiv del i at opfordre arbejdstagere til at anvende whistleblowing som middel ved opstået seksuel chikane.

Whistleblowerloven giver desuden ofre for seksuel chikane større mulighed for at løfte bevisbyrden med en omvendt bevisbyrde fremfor ligebehandlingslovens delte bevisbyrde, såfremt den pågældende indberetter forholdet og efterfølgende udsættes for repressalier, jf. § whistleblowerlovens § 29. Dette vil om ikke andet udløse en godtgørelse, jf. whistleblowerlovens § 28, som kan tilkendes udover en eventuel godtgørelse i medfør af ligebehandlingsloven.

Ovenstående vil tilsammen kunne føre til, at arbejdstagere adfærdsstyres til at indberette seksuelle krænkelse. Denne forventelige adfærdsstyring vil være på linje med bl.a. Luhmanns (1970) teori om at borgere, heriblandt arbejdstagere og arbejdsgivere, vil ændre adfærd, således at de lever op til de

¹²⁸ Ibid., s. 96 f.

¹²⁹ Ibid., s. 97 f.

nye fastsatte normer i whistleblowerloven. Flere forhold taler dermed for, at whistleblowerloven har ladet sig inspirere af en retsoptimistisk tilgang.

Den retsoptimistiske tilgang kan imidlertid problematiseres ved, at whistleblowerloven ikke nødvendigvis i sig selv vil kunne virke adfærdsstyrende for arbejdstagere og arbejdsgivere på de danske arbejdspladser. Som analysen af gældende ret på området illustrerer, har adfærden hidtil hovedsagligt været styret af andre faktorer på de enkelte arbejdspladser, hvorfor det kan forekomme uhensigtsmæssigt at se lovgivning som det eneste instrument til at påvirke adfærden omkring whistleblowing og seksuel chikane.

Tiltræder man i stedet en retspessimistisk tilgang vil loven ikke føre til, at arbejdstagere i højere grad indberetter seksuelle krænkelser, ligesom der heller ikke vil ske en bedre håndtering hos arbejdsgivere af sådanne sager. Ifølge Ehrlich (1913) og Højrup (1983) teorier, vil en ændring af adfærden i henhold til whistleblowing og seksuel chikane, snarere være bestemt af normer og livsformer end det vil kunne ske på baggrund af whistleblowerloven. Lægger man sig op ad Foucaults (1975) retsteori, vil magtforholdene på arbejdspladsen, herunder arbejdsgiveres magt over arbejdstagere, være styrende for arbejdstagernes adfærd på arbejdspladsen. Forekomsten og håndteringen af seksuel chikane vil følgelig være et resultat af magtforhold, og ikke den kommende whistleblowerlov.

Eftersom den konkrete effekt af den kommende whistleblowerlov i sexchikanesager fortsat står hen i det uvisse, kan der vanskeligt drages en endelig konklusion på, hvilken af de to retssociologiske synspunkter loven hovedsagligt vil være udtryk for. Med den seneste debat om seksuel chikane og udfordringerne ved den nuværende regulering i ligebehandlingsloven, kan der dog peges på, at håndteringen af seksuel chikane for arbejdstager og arbejdsgiver ikke kun er styret af lovgivning.

Derimod vil der formentlig være andre faktorer, der i samspil med whistleblowerloven, kan være styrende dels for arbejdstagers valg om at blæse i fløjten om seksuel chikane, dels for arbejdsgivers forebyggelse og håndtering gennem whistleblowerordninger. Et sådant argument vil være på linje med Dalberg-Larsen & Kristiansens (2014) *mellempunkt*, som kendetegnes ved, at selvom en lov i sig selv kan have betydning, findes der også andre faktorer, der har indflydelse på retsreglers virkninger.¹³⁰ For nærmere analyse heraf, vil betragtninger i relation til den *operationelle retssociologi* blive bragt i spil i det følgende.

7.2 Operationel retssociologi - rettens virkninger i samfundet

Udover sondringen mellem retsoptimisme og retspessimisme, vil den *operationelle retssociologi* være væsentlig at overveje ved spørgsmålet om, i hvilket omfang whistleblowerloven kan forbedre retsstillingen omkring seksuel chikane på danske arbejdspladser.

Der skelnes typisk mellem genetisk- og operationel retssociologi. Mens genetisk retssociologi drejer sig om *årsagerne* til retten, beskæftiger den operationelle retssociologi sig med rettens *virkninger* i samfundet.¹³¹ Ved rettens virkninger forstås ikke kun de generelle samfundsmæssige virkninger, men også de virkninger, som enkelte love kan have på et specifikt område.¹³²

¹³⁰ Ibid., s. 265

¹³¹ Ibid., s. 235

¹³² Ibid., s. 263

Ifølge Dalberg-Larsen & Kristiansen (2014) kan de forhold, der har indflydelse på rettens virkninger i samfundet, inddeles i *otte kategorier*. Inden for hver kategori findes en række faktorer, der vurderes at have betydning for lovens virkninger i praksis.¹³³

Først og fremmest kan *loven*, dens form, formål, indhold og ordlyd, have indflydelse på virkningen i samfundet. Dernæst kan selve *retssystemet*, herunder bevisbyrde-regler, retssædvaner og andre grund-sætninger, også spille en væsentlig rolle, da de efter omstændighederne vil kunne modarbejde lovens formål.¹³⁴ Under den tredje kategori hører *myndighederne*, der bl.a. vil kunne udvise vel- eller mod-vilje overfor den konkrete lovs formål, hvilket vil kunne påvirke hvordan lovgivningen kommer til at række ud i samfundet. Udover myndighederne vil *borgerne* kunne have forskellige interesser og hold-ninger til loven og dens formål. Dette kommer sig af, at en lov ofte vil have fordele for visse grupper af borgere i samfundet, og ulemper for andre.¹³⁵

Endvidere vil en lovs politiske baggrund, tilførsel af ressourcer til et bestemt område samt kommu-nikationsprocesser mellem lovgivere og aktørgrupper i samfundet, efter omstændighederne have ind-flydelse på lovens virkninger. Endelig kan der være en øvrige indirekte årsager, der på tilsvarende måde vil kunne spille en rolle for virkningerne.¹³⁶

Udover de af Dalberg-Larsen & Kristiansen (2014) foreslåede faktorer, kan et andet forhold af be-tydning være, at visse dele af de sociale *livsområder* kun i et begrænset omfang bliver påvirket af lovgivning. Disse beskrives af Dror (1958-1959) som *ekspresive aktiviteter*, hvilket omfatter indivi-ders grundlægende opfattelser og morale, adfærdsmønstre og de sociale institutioner, som individet agerer indenfor. Omvendt vil *instrumentale aktiviteter* der drives af fornuft, f.eks. kommercielle ak-tiviteter, i højere grad kunne påvirkes af loven.¹³⁷ Synspunkterne af Dror (1958-1959) understøttes af Blegvad & Nielsens (1972), som foretager samme sondring mellem ekspresive og instrumentale aktiviteter.¹³⁸

Lovgivningens begrænsede effekt på visse livsområder kan bl.a. forklares af de *internaliserede nor-mer*, der på gruppeniveau er med til at styre adfærden. For at lovgivningen kan få en adfærdsregule-rende virkning, kan det være nødvendigt, at de internaliserede normer ændres på gruppeniveau, her-under et organisatorisk niveau. Først herefter vil adfærd og holdninger kunne ændres i henhold til lovgivningen.¹³⁹

7.2.1 Lovens virkninger på området for seksuel chikane

De ovenfor oplyste forhold af betydning for lovens virkninger, må ligeledes kunne overføres til re-guleringen af seksuel chikane, som fortrinsvist findes i ligebehandlingsloven.

Generelt i forhold til ligestillingslovgivningen i Danmark, anføres det af Dalberg-Larsen & Kristian-sen (2014), at ligestillingslovene er forbundet med flere *strukturelle barrierer*. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at lovgivningen griber ind i ledelsesretten, som giver arbejdsgiver mulighed for selv at

¹³³ Ibid., s. 266

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ Ibid., s. 267

¹³⁶ Ibid., s. 268

¹³⁷ Dror (1958-1959), s. 800

¹³⁸ Blegvad & Nielsen (1972), s. 9

¹³⁹ Dalberg-Larsen & Kristiansen (2014), s. 269

afgøre hvordan arbejdet indrettes og fordeles over for arbejdstagerne. Som følge heraf har en lov som ligebehandlingsloven, der intervenserer i denne ret, formentlig foranlediget en vis modvillighed på arbejdsgiversiden.¹⁴⁰

Derudover kan traditionelle opfattelser vedrørende kønsrollemønstre og kønsrollestrukturer i det danske samfund have bevirket, at afgørelser om ansættelse, afskedigelse, fastsættelse af arbejdsvilkår mv., der umiddelbart er udtryk for forskelsbehandling på grund af køn, alligevel legitimeres af faste holdninger og normer om ligestilling og ligebehandling af mænd og kvinder. Lovgivningen omkring ligebehandling af mænd og kvinder synes at ramme ned i et område, hvor man forsøger at ændre på de af Dror (1959) og Blegvad & Nielsen (1972) nævnte *ekspressive aktiviteter*, hvilket i sig selv kan gøre det vanskeligt for loven at få faktiske virkninger.¹⁴¹

På den baggrund antyder Dalberg-Larsen & Kristiansen (2014), at ligestillingslovgivningen i Danmark ikke har haft de tilsigtede virkninger.¹⁴² Tages dette synspunkt til følge, har seksuel chikane som reguleret ved ligebehandlingsloven ikke haft tilstrækkelig virkning i håndteringen af seksuel chikane.

Det kan hertil overvejes, om udfordringerne ved regulering af seksuel chikane gennem ligebehandlingsloven skyldes det faktum, at forholdet er omfattet af ligestillingslovgivningen. Hvis det er tilfældet, vil den kommende whistleblowerlov muligvis kunne bidrage til en forbedret retsstilling, blot i kraft af at loven ikke hører under ligestillingslovgivningen. Om ikke andet kan dette forhold være én af de faktorer, der har betydning for whistleblowerlovens virkning i relation til seksuel chikane.

Et forhold, der omvendt kan virke hindrende for whistleblowerlovens virkning er, at loven kan risikere at blive mødt med en vis modvilje blandt arbejdsgivere, som bl.a. forpligtes til at indføre whistleblowerordninger. Ligesom ved ligebehandlingsloven, kan dette for arbejdsgivere opfattes som indgribende i ledelsesretten, hvilket kan resultere i en vis modvilje. Modviljen kunne allerede ses ved visse af de høringssvar, der blev afgivet under whistleblowerlovens offentlige høring. Her gav bl.a. Ledernes Hovedorganisation (LH) udtryk for, at lovpligtige whistleblowerordninger ikke vil kunne forebygge seksuel chikane. LH anførte, at man generelt støtter brugen af whistleblowerordninger, men dette bør ikke ske gennem lovkrav, da det i højere grad vil svække forebyggelsen af sexchikane og aftabuiseringen.¹⁴³

Derudover kan det faktum, at seksuel chikane ikke eksplicit er angivet i lovteksten, muligvis give anledning til tvivlsspørgsmål, hvilket tillige kan være begrænsende for whistleblowerlovens virkning. Det skyldes, at den manglende udtrykkelige angivelse kan skabe uklarhed hos arbejdstagere og arbejdsgivere i forhold til, om seksuel chikane kan betragtes som ”alvorligt”. Et sådant synspunkt støttes bl.a. af Akademikerne i deres høringssvar til whistleblowerloven, som bemærker at tidens debat har vist, at der hersker en kultur, hvor ikke alle mener, at seksuelle krænkelser pr. automatik er alvorlige.¹⁴⁴

¹⁴⁰ Ibid., s. 294

¹⁴¹ Ibid., s. 295

¹⁴² Ibid., s. 296

¹⁴³ Retsudvalget 2020-21, L 213, bilag 1, Høringssvarene samlet, s. 166 f.

¹⁴⁴ Ibid., s. 2

Endelig kan whistleblowerlovens virkning, på lige fod med ligebehandlingsloven, være udfordret af den sociale kontekst, der eksisterer på gruppeniveau, hvor *internaliserede normer* på arbejdspladsen som organisation¹⁴⁵ kan være styrende for adfærden i relation til seksuel chikane og whistleblowing.

De internaliserede normer kan almindeligvis betragtes som en del af *organisationskulturen* på arbejdspladsen, og netop organisationskulturens betydning for seksuel chikane og whistleblowing vil blive uddybet i nedenstående analyse.

8. Seksuel chikane og whistleblowing i et organisationskulturelt perspektiv

Seksuel chikane og whistleblowing kan, udover det juridiske, anskues fra et *organisationskulturelt perspektiv*, som har til formål at beskrive hvordan normer og værdier kan være styrende for adfærden omkring seksuel chikane og whistleblowing.

8.1 Generelt om organisationskulturer

Der findes ikke en entydig definition på begrebet *organisationskultur*. I litteraturen kommer dette til udtryk ved divergerende syn på, hvilken betydning kulturen skal tillægges i organisationer. Ifølge Cooke & Roussseau (1988) kan organisationskulturen defineres som

*”de fælles antagelser og værdier, der guider tænkningen og adfærden hos medlemmerne i en organisation”*¹⁴⁶

Organisationskulturer adskiller sig fra nationale kulturer ved, at nationale kulturer beskæftiger sig med samfundet i sin helhed, mens organisationskulturer hører under hvad Hofstede (1980) vil beskrive som en *subkultur*. Selvom organisationskulturen typisk vil variere fra organisation til organisation, påpeger Hofstede (1980) at der ofte vil være lighedspunkter hos de underliggende subkulturer i et samfund grundet den fælles relation til den mere overordnede nationale kultur.¹⁴⁷

Undertiden sondres der mellem synlige og ikke-synlige dele af organisationskulturen. I den ikke-synlige del ligger de værdier, der deles blandt medarbejderne, og som over tid vil fortsætte i organisationen uanset udskiftning. I den synlige del ligger de adfærdsmønstre, som nye medarbejdere opfordres til at følge af de andre ansatte. De to niveauer vil ifølge Kotter & Heskett (1992) kunne påvirke hinanden indbyrdes.¹⁴⁸

Sondringen mellem synlige og ikke-synlige niveauer ses ligeledes i Edgar Scheins kulturanalyse.¹⁴⁹ Ifølge Schein (2016) kan organisationskulturer analyseres ud fra tre niveauer: *artefakter*, *værdier* og *grundlæggende antagelser*. De tre niveauer repræsenterer forskellige grader af kulturens synlighed udadtil, og varierer fra håndgribelige og observerbare fænomener, til underliggende værdier og antagelser.¹⁵⁰

¹⁴⁵ Arbejdspladsen betragtes i organisationsteorien som en organisation, hvorfor disse ord anvendes synonymt

¹⁴⁶ Egen oversættelse af definition i Cooke & Rousseau (1988), s. 245

¹⁴⁷ Hofstede (1980), s. 26

¹⁴⁸ Kotter & Heskett (1992), s. 4

¹⁴⁹ Scheins kulturanalyse blev oprindeligt udgivet som en del af Scheins første udgave af *Organizational Culture and Leadership* i 1985

¹⁵⁰ Schein (2016), s. 17

Artefakter er de synlige dele af en kultur, som bl.a. vil omfatte fysiske omgivelser, sprog, dresscodes, jargon, historier om organisationen, adfærd og rutiner samt firmapolitikker. Lige så nemme artefakterne kan være at observere og evaluere, lige så svære kan de være at afkode. Dette kan lettere ske gennem organisationskulturens *værdier*, som omfatter de idealer, mål, aspirationer, ideologier og rationaliseringer, der eksisterer i organisationen. Visse værdier vil fungere som normative guides for medlemmerne i deres håndtering af diverse situationer, mens andre værdier blot vil være udtryk for en ønskelig adfærd, der ikke følges i praksis.¹⁵¹ Værdierne er ikke synlige udadtil, men kan ved indgående observation give et større indblik i kulturen end artefakterne alene. Den fulde og dybere forståelse af organisationskulturen opnås dog først gennem de *grundlæggende antagelser*. Antagelserne er udtryk for værdier, der kontinuerligt er fulgt op på og implementeret med succes, men som ofte vil blive taget for givet.¹⁵² Antagelserne er implicite og uudtalte, om end de vil være styrende for medarbejdernes adfærd, tænkning, reaktionsmønstre og følelser. Som følge heraf kan de grundlæggende antagelser både være vanskelige at tyde og ændre på.¹⁵³

Ovenstående bidrag bekræfter, at organisationskulturer er et fænomen, der indeholder adskillige nuancer og niveauer. Organisationskulturer kan vanskeligt defineres på én måde, men må overordnet synes at være udtryk for de normer, værdier og grundlæggende antagelser, der i udpræget grad påvirker holdninger og adfærdsmønstre blandt arbejdstagere og arbejdsgivere i en organisation.

8.1.1 Kulturændringer

Der kan efter omstændighederne være behov for at iværksætte kulturændringer, i takt med den konstante udvikling i det omgivende samfund og miljø.

I litteraturen er det omdiskuteret, i hvilket omfang organisationskulturer kan ændres. Generelt kan der dog opstilles tre teoretiske syn på håndterbarheden af kulturændringer. I det *første* synspunkt vil kulturer under visse omstændigheder kunne ændres af ledelsen i en organisation. I det *andet* synspunkt findes det mere vanskeligt, henset til at underliggende værdier og strukturer er svære at tilgå og påvirke. Kulturændringer vil dog undtagelsesvist kunne finde sted, og her vil den øverste ledelse spille en afgørende rolle. I det *tredje* synspunkt opfattes kulturændringer som værende uden for kontrol. Kulturen vil afhænge af lokal kultur, uddannelsesmæssig baggrund, arbejdsopgaver, interaktioner mellem organisationsmedlemmerne mv., hvilket kan begrænse den øverste ledelses indflydelse. Heri ligger også, at tilsigtede ændringer typisk ikke vil modsvare den måde de modtages på i organisationen.¹⁵⁴

Holdingen til, i hvilket omfang en kultur kan ændres, vil til dels være betinget af måden hvorpå organisationskulturen defineres.¹⁵⁵ Tages der udgangspunkt i Scheins (2016) kulturanalyse, vil ledelsen i en vis udstrækning kunne bidrage til kulturændringer, men det vil forudsætte, at organisationskulturens DNA først lokaliseres. Det vil derfor ikke være tilstrækkeligt blot at ændre på de synlige artefakter i en organisation, men i stedet kræve, at de grundlæggende antagelser identificeres og forstås, før organisationskulturen kan ændres.¹⁵⁶

¹⁵¹ Ibid., s. 17 ff.

¹⁵² Ibid., s. 21

¹⁵³ Ibid., s. 22

¹⁵⁴ Alvesson & Svenningsson (2008), s. 40 f.

¹⁵⁵ Ibid., s. 41

¹⁵⁶ Schein (2016), s. 26 f.

Uanset hvilket synspunkt man tilslutter sig, skal der tilsyneladende arbejdes med de internaliserede normer og værdier, før en mærkbar kulturændring kan finde sted.

8.2 Seksuel chikane som et organisationskulturelt betinget fænomen

I litteraturen argumenteres der for at være en sammenhæng mellem organisationskulturen og seksuel chikane. Mere præcist peges der på, at organisationskulturen kan være drivkraften bag såvel forekomsten som tolerancen over for seksuel chikane.¹⁵⁷

Seksuel chikane kan følgelig betragtes som et organisationskulturelt fænomen, hvor de synlige og ikke-synlige niveauer i organisationskulturen, vil være styrende for, hvorvidt krænkende adfærd opstår og håndteres. Graves et spadestik dybere, kan seksuel chikane antages at kunne udgøre en del af de grundlæggende antagelser, som ofte tages for givet eller ignoreres, fordi adfærden blot er indlejret i organisationsmedlemmernes tanke- og reaktionsmønstre.

8.2.1 Definition af seksuel chikane

Grundlæggende er der to tilgange til at definere seksuel chikane: den juridiske og den socio-psykologiske.¹⁵⁸ Mens den juridiske definition af seksuel chikane, som angivet i afsnit 4.1, er eksogent bestemt af lovgivere, vil den socio-psykologiske definition være individuelt bestemt af den krænkedes oplevelse og normerne i den organisationskultur, hvorhos den krænkede er ansat. Med udgangspunkt i et socio-psykologisk perspektiv, har Fitzgerald m.fl. (1997a) forsøgt at opstille en holistisk definition, hvor seksuel chikane udgør

*”uønsket kønsrelateret adfærd på arbejdspladsen, der af modtageren opfattes som krænkende, grænseoverskridende eller truende for vedkommendes velbefindende”*¹⁵⁹

Umiddelbart virker den socio-psykologiske definition bredere end den juridiske i ligebehandlingslovens § 1, stk. 6. Imidlertid synes der dog at være et vist sammenfald i definitionerne, som begge tillægges det afgørende betydning, om adfærden har været uønsket for modtageren, jf. afsnit 4.1.

8.2.2 Forhold af betydning for forekomsten af seksuel chikane

Sammenhængen mellem organisationskulturen og seksuel chikane understøttes af forskningen, hvori der peges på, at kulturen på en arbejdsplads er afgørende for, om seksuelt krænkende adfærd opstår, og om det er noget, der tolereres.¹⁶⁰

I en undersøgelse af seksuel chikane i en række amerikanske organisationer, fandt Fitzgerald m.fl. (1997b) en positiv sammenhæng mellem kvindelige arbejdstageres opfattelse af sin arbejdsplads' tolerance over for seksuel chikane og forekomsten af adfærden. Der oplevedes altså en markant større

¹⁵⁷ Dominick (2018), s. 22

¹⁵⁸ Cortina & Berdahl (2008), s. 470

¹⁵⁹ Egen oversættelse af definition i Fitzgerald m.fl. (1997a), s. 15

¹⁶⁰ Borchorst & Agustín (2017), s. 163

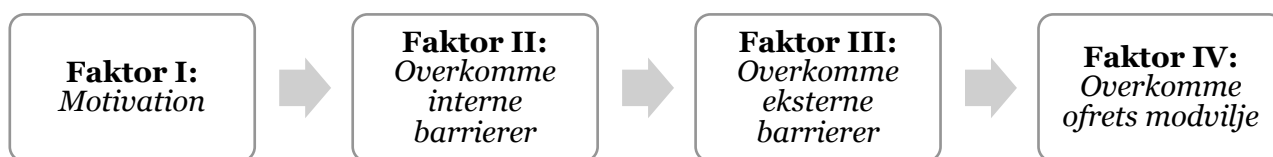
grad af seksuel chikane, hvis arbejdstagerne også betragtede organisationen som havende en kultur med en vis tolerance over en sådan adfærd.¹⁶¹

Tolerance over for seksuel chikane blev i undersøgelsen målt ud fra tre parametre: 1) de risici, der er forbundet med at klage over seksuel chikane, 2) sandsynligheden for at en fremsat klage over seksuel chikane tages seriøst, og 3) sandsynligheden for at en krænker sanktioneres for den seksuelle adfærd.¹⁶² Tilsammen vil høje risici ved at klage, lav sandsynlighed for, at den fremsatte klage tages seriøst og lav sandsynlighed for, at en krænker sanktioneres ved sin adfærd, kunne indikere en organisationskultur med vis tolerance over for seksuel chikane.¹⁶³

I selvsamme undersøgelse viste det sig, at kønssammensætningen i organisationen tilmed kan have betydning for forekomsten af seksuel chikane. Forfatterne anfører, at der i organisationer med en hovedvægt af mandlige arbejdstagere og overvejende mandligorienterede arbejdsopgaver, opleves en større grad af seksuel chikane. Dette argument kan kritiseres, da nogen vil mene, at organisationer med et overtal af kvindelige arbejdstagere i lige så høj grad vil kunne implicere seksuel chikane.¹⁶⁴ Desuagtet må *balancen* mellem kønssammensætningen kunne spille en rolle for, hvorvidt seksuel chikane finde sted.

Vendes blikket mod de mere strukturelle forhold i organisationen, peger studier på, at organisationer med en udpræget *magtubalance* kan danne grobund for seksuel chikane. Antages det, at krænkeres drives af et seksuelt ønske om at dominere den krænkede, vil krænkeren vil kunne udnytte sin magtposition over for personer, der befinder sig længere nede i organisationshierarkiet. Magtpositionen kan bl.a. komme til udtryk ved organisatorisk magt, hvor en overordnet udnytter sin magtposition over for en underordnet, men kan magten også være baseret på sociale stereotyper omkring køn, hvor magten udøves gennem magtudnyttelse over for det underrepræsenterede køn.¹⁶⁵

Som et bidrag til en yderligere forståelse af fænomenet har O'Hare og O'Donohue (1998) udviklet en fire-faktor kausalitetsmodel, der beskriver en række betingelser for, at seksuel chikane finder sted. Betingelserne kan inddeles i fire forskellige faktorer: 1) *motivation*, 2) *overkomme interne barrierer for adfærden*, 3) *overkomme eksterne barrierer for adfærden* og 4) *overkomme ofrets modvilje*.¹⁶⁶ Modellen kan illustreres ved nedenstående figur:



Figur 1. Kilde: Gengivet fra O'Hare og O'Donohue (1998), s. 566

¹⁶¹ Fitzgerald m.fl. (1997b), s. 586

¹⁶² Ibid., s. 580

¹⁶³ Ibid., s. 586

¹⁶⁴ Ibid.

¹⁶⁵ Cortina & Berdahl (2008), s. 475

¹⁶⁶ O'Hare og O'Donohue (1998), s. 565

Den første faktor i er *motivation*. Her argumenterer forfatterne for, at forekomsten af seksuel chikane først og fremmest vil være betinget af krænkerens individuelle behov for magt og kontrol samt den seksuelle tiltrækning. Den næste betingelse er, at krænkeren skal *overkomme interne barrierer*, hvilket navnlig relaterer sig til krænkerens individuelle frygt for repressalier, afvisning og andre seksuelle barrierer. Tilsvarende vil krænkeren skulle *overkomme eksterne barrierer*, nærmere bestemt de organisatoriske- og sociokulturelle forhold i organisationen som eksempelvis kønssammensætning, professionalisme, rapporterings- og klageprocedurer, sexistiske attituder, tolerance over for seksuel chikane mv. Endelig vil krænkeren skulle *overkomme modviljen hos ofret* for krænkelserne, hvilket vedrører ofrets reaktion på krænkelserne, som på grund af kønsstereotyper, viktimisering og job-status, muligvis vil ikke vil reagere på adfærden selvom den er uønsket.¹⁶⁷

O'Hare og O'Donohue (1998)'s model bidrager til et multidimensionalt syn på seksuel chikane ved at kombinere de individuelle faktorer hos krænkeren med organisatoriske og sociokulturelle faktorer. Med andre ord vil seksuel chikane først og fremmest være drevet af krænkerens individuelle motivation og adfærd, men der vil samtidig være en række organisationskulturelle forhold, der muliggør at adfærden kan finde sted. Modellen underbygger herved argumentet om, at organisationskulturen har betydning for forekomsten af seksuel chikane.

8.2.3 Organisatoriske midler til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane

Ligesom organisationskulturen kan danne grobund for seksuel chikane, kan den omvendt også bidrage til at hindre en sådan adfærd. Hertil findes en række organisatoriske midler, hvor ledelsen kan spille en aktiv rolle i at iværksætte tiltag, der har til formål at forebygge og nedbryde organisationskulturer præget af seksuelt krænkende adfærd.¹⁶⁸

Ét middel er udarbejdelse af sexchikanepolitikker. Politikkerne bør bl.a. beskrive sanktioner over for krænkeren, forbyde repressalier mod klageren og love fortrolighed for de involverede parter mv. Politikkerne skal indlejres hos daglige ledere såvel som den øverste ledelse for at sikre, at de i praksis opretholdes.¹⁶⁹

Undersøgelser har imidlertid vist, at der i organisationer med politikker alene, ses en større udbredelse af seksuel chikane end i organisationer, hvor politikkerne blot har været ét af flere organisatoriske midler til forebyggelsen.¹⁷⁰ Sexchikanepolitikker vil derfor kunne suppleres af uddannelses- og træningsprogrammer i form af f.eks. undervisning, foredrag, rollespil, film eller lignende, hvorigennem der opnås viden om, hvornår en adfærd er seksuelt krænkende og hvordan det håndteres ved klageprocedurer.¹⁷¹

Et tredje middel til en effektiv forebyggelse og håndtering af seksuel chikane er rapportering. Rapportering kan ske gennem formelle klageproducenter, hvor krænkende adfærd bliver opdaget, sanktioneret og krænkeren holdes ansvarlig.¹⁷² Hidtil er rapportering blevet anset som et helt afgørende middel til at gøre op med seksuel chikane på arbejdspladsen, mens det dog samtidig har været genstand

¹⁶⁷ Ibid., s. 566

¹⁶⁸ Dominick (2018), s. 25

¹⁶⁹ Cortina & Berdahl (2008), s. 486

¹⁷⁰ Ibid., s. 487

¹⁷¹ Ibid., s. 488

¹⁷² Ibid., s. 487

for kritik.¹⁷³ Kritikken af rapportering som organisatorisk middel i relation til seksuel chikane vil afhandlingen komme nærmere ind på senere, mens *whistleblowing*, som er et velkendt eksempel på rapportering, vil blive analyseret nedenfor.

8.3 Whistleblowing i en organisationskulturel kontekst

Én ting er, at forekomsten og håndteringen af seksuel chikane til en vis grad vil være betinget af organisationskulturen. Noget andet er, at den enkelte arbejdstagers beslutning om, at indberette seksuel chikane gennem *whistleblowing*, i lige så høj grad vil være betinget af, hvorvidt organisationskulturen anser dette for socialt legitimt.

8.3.1 Whistleblowing som fænomen

I henhold til litteraturen blev *whistleblowing* for alvor en del af den organisatoriske kontekst da den amerikanske forbrugeraktivist og jurist, Ralph Nader, til en konference om professionel ansvarlighed i 1972 fremlagde sin definition på begrebet.¹⁷⁴ Nader (1972) definerede *whistleblowing* som

*”en handling af en mand eller kvinde, der mener at den offentlige interesse går forud for interessen for den organisation, hvorhos vedkommende tjener, i form af at blæse i fløjten om korruperte, ulovlige, svigagtige eller skadelige forhold i som organisationen er involveret i”*¹⁷⁵

Med Naders definition fremstilles *whistlebloweren* som en pro-social person, der vægter offentligheds interesse højere end loyaliteten over for organisationen som den pågældende er ansat i. Dette synspunkt står i stærk kontrast til en række andre teoretikere, som har en mere fjendtlig indstilling over for *whistleblowing*. Her er opfattelsen nærmere, at arbejdstagere bør have udelt loyalitet over for deres arbejdsgivere, og at *whistleblowing* er uforeneligt hermed.¹⁷⁶

De divergerende syn på fænomenet ”*whistleblowing*” optræder ikke kun i teorien. En nyere undersøgelse af en række danske arbejdstageres holdning til *whistleblowing* viser, at 57,6 % af de adspurgte arbejdstagere var enige i, at *whistleblowing* er en del af yringsfriheden og er et positivt bidrag til samfundet. De resterende knap 42,3 % af respondenterne svarede, at de enten var uenige (6,3%), hverken enige eller uenige (25,5 %) eller ikke vidste det (10,5 %). Til sammenligning var 44,3 % af de adspurgte uenige i, at *whistleblower* er illoyale og svigter deres kollegaer og organisation, hvorimod 55,7 % svarede, at de enten var enige (13,6 %), hverken enige eller uenige (32,4 %) eller ikke vidste det (9,7 %).¹⁷⁷

Undersøgelsen viser, at danske arbejdstagere generelt er positivt stemte over for *whistleblowing*, men at der samtidig er en vis ambivalens og usikkerhed. Ifølge forfatteren bag undersøgelsen, Olesen (2021), skyldes det bl.a., at respondenternes holdning vil kunne påvirkes enten positivt eller negativt afhængigt af *whistleblower*es motiver, typen af uretmæssigheder, der indberettes om og konsekvenserne ved *whistleblowing*.¹⁷⁸

¹⁷³ Ibid., s. 484

¹⁷⁴ Vandekerckhove (2006), s. 8

¹⁷⁵ Egen oversættelse af definition i Nader m.fl. (1972), s. vii

¹⁷⁶ Vandekerckhove (2006), s. 8 f.

¹⁷⁷ Olesen (2021), s. 75

¹⁷⁸ Ibid., s. 86

Den ambivalente holdning til whistleblowing vil ofte ske som led i en dybere organisationskulturel kontekst. Her peger Mannion & Davies (2015) på, at adfærden omkring whistleblowing er indlejret i organisationskulturen, og whistleblowing skal derfor ses som en del af et større spektrum af medarbejdernes adfærd.¹⁷⁹ Et lignende synspunkt fremføres af Zhang m.fl. (2009), som argumenterer for, at arbejdstagers beslutning om at blæse i fløjten, vil være et resultat af en interaktion mellem arbejdstagerens individuelle holdning til whistleblowing og organisationskulturen omkring whistleblowing.¹⁸⁰ Således vil kontekstuelle faktorer som organisationskulturen typisk være nærmere til at påvirke holdningen til whistleblowing, end personlige faktorer som køn, alder og ansættelsesperiode mv.¹⁸¹

Bygges der videre på det organisationskulturelle perspektiv, kan det anføres, at organisationens *værdier og grundlæggende antagelser*, som beskrevet af Schein (2016), vil få indflydelse på arbejdstageres beslutning om at blive whistleblower. Arbejdstagerne vil agere i henhold til værdier og grundlæggende antagelser i organisationskulturen, som opstiller visse forventninger og holdninger til, hvornår en adfærd er socialt acceptabel.¹⁸² Omvendt vil en whistleblower, der handler i uoverensstemmelse med de internaliserede normer i organisationskulturen, typisk blive mødt med fjendtlighed fra både kollegaer, ledere, arbejdsgiver, familie, venner og offentligheden.¹⁸³

Beslutningen om at blæse i fløjten vil derfor i et vist omfang være afhængig af, om organisationskulturen understøtter whistleblowing eller ej.¹⁸⁴ Hvorvidt det er tilfældet, kan bl.a. være betinget af kulturelle træk som *organisatorisk tavshed* samt *gruppetænkning*.

8.3.2 Organisatorisk tavshed

Organisatorisk tavshed kan ifølge Morrison og Milliken (2000) defineres som

*”et kollektivt fænomen, hvor det dominerende valg i organisationen er, at arbejdstagere tilbageholder deres meninger og bekymringer omkring organisatoriske problemer”*¹⁸⁵

Med denne definition udgør tavshed i en organisation et kollektivt problem, hvor det i højere grad er de kontekstuelle faktorer i organisationen fremfor individuelle faktorer, der afgør om arbejdstagere ytrer sig eller forbliver tavse.¹⁸⁶

Organisatorisk tavshed vil afspejle sig i det organisatoriske klima, der i nærværende sammenhæng blot betegnes som organisationskulturen. Her vil særligt to fælles opfattelser være kendetegnende for en kultur præget af tavshed: 1) at ytre sig om problemer i organisationen kan ikke betale sig og 2) at ytre sig om sin mening er risikabelt.¹⁸⁷ Det vil typisk optræde i organisationer hvor beslutningstagningen er yderst centraliseret, der er begrænset kommunikation i opadgående retning og hvor ledelsen ofte afviser eller ignorerer ytringer fra arbejdstagerne. Sådanne træk kan føre til en fælles opfattelse

¹⁷⁹ Mannion & Davies (2015), s. 504 f.

¹⁸⁰ Zhang m.fl. (2009), s. 632

¹⁸¹ Brinsfield m.fl. (2009), s. 13

¹⁸² Zhang m.fl. (2009), s. 631

¹⁸³ Miceli & Near (1992), s. 26

¹⁸⁴ Ibid., s. 50

¹⁸⁵ Egen oversættelse af definition i Morrison & Milliken (2000), s. 707

¹⁸⁶ Ibid., s. 707

¹⁸⁷ Ibid., s. 714

hos arbejdstagerne, hvor man ikke føler sig hørt, og hvor man vil opleve whistleblowing mere risikabelt end gavnligt.¹⁸⁸

Grundlæggende må organisatorisk tavshed antages at stå i kontrast til *ytring*. Ytring er af Hirschman (1970) beskrevet som

*”ethvert forsøg på at ændre noget”*¹⁸⁹

Ønsket om at ændre noget er tilmed en af drivkræfterne bag arbejdstageres beslutning om at blæse i fløjten, hvor formålet er at berette om uretmæssige forhold med henblik på en ændring eller et ophør heraf.¹⁹⁰

Følgelig kan det anføres, at whistleblowing har større sandsynlighed for at blive anset som socialt legitimt i organisationer, hvis kultur er præget af ytring fremfor tavshed. Omvendt vil organisatorisk tavshed kunne betragtes som hindrende for, at arbejdstagere blæser i fløjten om uretmæssige forhold.

8.3.3 Gruppetænkning

Gruppetænkning er et psykologisk fænomen, der ifølge Janis (1972) opstår når

*”gruppemedlemmers stræben efter enstemmighed overstiger den individuelle motivation for realistisk at vælge en alternativ handle måde”*¹⁹¹

Gruppetænkning vil især have indflydelse på individers adfærd, når de interagerer i en gruppe med høj samhørighed.¹⁹² Med høj gruppesamhørighed forstås grupper, hvor medlemmerne udtrykker solidaritet, positive følelser omkring deltagelse i aktiviteter og udføre rutineopgaver.¹⁹³ Til sammenligning har gruppesamhørighed ikke indflydelse på forekomsten af organisatorisk tavshed, da fænomenet i højere grad er udtryk for sociale normer i organisationen, der lige så vel kan være præget af stor diversitet.

Om end gruppetænkning som udgangspunkt kan være positivt for organisationers performance, kan det samtidig være forbundet med negative følger. Som resultat kan gruppetænkning føre til, at realitetssansen, den mentale effektivitet og moralske dømmekraft sættes ud af spil på grund af gruppepres.¹⁹⁴

I en sammenhæng med whistleblowing kan gruppetænkning føre til, at arbejdstagere, der oplever uretmæssige forhold i organisationen, hvori de er ansat, ikke vil være i stand til at rapportere om forholdene, hvis organisationen som gruppe ikke er anerkendende over for whistleblowing. Gruppetænkningen vil kunne forhindre den pågældende i at træffe en beslutning, der går imod den fælles

¹⁸⁸ Ibid., s. 715

¹⁸⁹ Egen oversættelse af definition i Hirschman (1970), s. 30

¹⁹⁰ Johnson (2003), s. 53

¹⁹¹ Egen oversættelse af definition i Janis (1972), s. 9

¹⁹² Ibid.

¹⁹³ Ibid., s. 4

¹⁹⁴ Ibid., s. 9

tænkning. Arbejdstagere vil derfor være mere tilbøjelige til enten at delagtiggøre sig i eller ignorere uetisk adfærd.¹⁹⁵

I samspil med organisatorisk tavshed, kan gruppetænkning udgøre en hindring for arbejdstageres beslutning om blæse i fløjten. Gruppetænkning vil formentlig også kunne bidrage positivt til whistleblowing i visse organisationskulturer, men i nærværende sammenhæng argumenteres der for, at kombinationen af organisatorisk tavshed og gruppetænkning vil have en udpræget negativ effekt på whistleblowing.

8.4 Whistleblowing i et organisationskulturelt opgør med seksuel chikane

Whistleblowing er utvivlsomt et middel til at bringe sager om seksuel chikane frem i lyset. Gennem whistleblowing får ofre for seksuel chikane mulighed for at rapportere adfærd med det formål at bringe den til ophør.

Spørgsmålet er imidlertid, om arbejdstagere i praksis vil gøre brug af sin ret til whistleblowing ved seksuel chikane. De anførte betragtninger i nærværende afsnit peger i hvert fald på, at der i organisationskulturer præget af en vis tolerance over for seksuel chikane, en skævvreden kønssammensætning og magtubalance, kan være større sandsynlighed for, at seksuel chikane forekommer. Samtidig vil organisatorisk tavshed og gruppetænkning medvirke til, at seksuel chikane vil kunne optræde, uden at nogen i organisationen ytrer sig herom.

Med vished om, at organisationskulturen er et styrende element for arbejdstageres adfærd, og at den kan være yderst vanskelig at ændre på, vil et middel som whistleblowing næppe i sig selv være tilstrækkeligt til at reducere forekomsten af eller i håndteringen af seksuel chikane. Det faktum, at seksuel chikane i et vist omfang sker som led i en dybere organisationskulturel kontekst, må alt andet lige betyde, at løsningen på problemet også skal findes heri.

Til trods for, at whistleblowing kan fungere som et for et nyttigt værktøj til at bringe sager om seksuel chikane frem til overfladen, vil den reelle positive effekt af whistleblowerordninger formentlig først vise sig, såfremt organisationskulturen på en og samme tid *fordømmer* seksuel chikane og *understøtter* whistleblowing.

I hvilket omfang de ovenfor nævnte forhold omkring organisationskulturen sammenholdt med andre ikke-retlige faktorer kan have betydning for whistleblowerlovens effekt i sexchikanesager, vil blive diskuteret og vurderet i det følgende.

9. Whistleblowerlovens betydning for seksuel chikane på arbejdspladsen

Med whistleblowerloven skabes et risikofrit rum til ytring for arbejdstagere, der udsættes for seksuel chikane på arbejdspladsen. Arbejdstagere får en retsbeskyttet kanal, hvorigennem sager om seksuel chikane kan bringes til overfladen. Til trods for det nu klare retsgrundlag, er det dog ikke på forhånd givet, at danske arbejdstagere reelt vil gøre brug af sin ret til whistleblowing ved seksuelle krænkelser.

¹⁹⁵ Sims (1992), s. 653

Det skyldes først og fremmest, at det fortsat er arbejdstager, der bærer den største risiko ved at bringe sager om seksuel chikane frem i lyset. Selvom der ved loven gives beskyttelse, argumenteres der i teorien for, at samfundet ikke nødvendigvis vil være i stand til at eliminere de sociale risici, der fortsat vil være for whistleblowerne.¹⁹⁶

Studier har i den forbindelse vist, at arbejdstagere der udsættes for seksuel chikane, sjældent vil gøre brug af whistleblowerordninger grundet frygten for at blive udsat troværdighedstvivel, blive ydmyget, få skadet sit omdømme og karriere mv. Videre har undersøgelser vist, at en stor del af dem, der rapporterer seksuel chikane, udsættes for repressalier eller i øvrigt bliver behandlet anderledes gennem fjendtlig adfærd.¹⁹⁷ Whistleblowerloven kan muligvis bidrage til at fjerne whistlebloweres frygt for repressalier, men der vil fortsat være flere personlige forhold på spil, som loven ikke i sig selv kan dæmpe op for.

Dertil kommer, at arbejdstagerens beslutning om indberetning af seksuel chikane, ikke kun vil være bestemt af den beskyttelse som loven yder, men bør ses i lyset af flere faktorer. Det gælder ikke mindst arbejdstagere og arbejdsgiveres holdninger, internaliserede normer og værdier omkring seksuel chikane og whistleblowing, som knytter sig til ekspressive livsområder, der vanskeligt kan reguleres. Som det fremhæves af Dalberg-Larsen & Kristiansen (2014), vil whistleblowerloven først have en adfærdsregulerende virkning, hvis de internaliserede normer tilpasses den adfærd loven søger at regulere. Mere specifikt sigtes der efter, at whistleblowing aktivt anvendes i håndteringen af seksuel chikane på arbejdspladsen.

De internaliserede normer vil være indlejret i organisationskulturen, som i medfør af bl.a. O'Hare og O'Donohue (1998)'s model, kan have indflydelse på forekomsten af seksuel chikane, men som også ifølge f.eks. Zhang mfl. (2009) og Miceli & Near (1992) kan være styrende for adfærden i relation til whistleblowing. Det betyder samtidig, at i organisationer med organisationskulturer præget af en vis tolerance over for seksuel chikane, magtubalance, en skæv kønssammensætning og organisatorisk tavshed i kombination med gruppetænkning, vil lovens betydning i en vid udstrækning være betinget af, at der iværksættes kulturændringer, hvor de af Schein (2016) beskrevne grundlæggende antagelser lokaliseres og ændres.

Kulturændringer vil vanskeligt kunne gennemføres ved loven alene, men det kan overvejes, om whistleblowerloven muligvis vil kunne fungere som katalysator herfor. Der kan om ikke andet argumenteres for, at lovgivning vil kunne bidrage til at udvikle kulturer med åbenhed og ærlighed, hvor medarbejderne aktivt opfordres til at indberette seksuel chikane.¹⁹⁸ Lovgivning som whistleblowerloven, der giver whistleblowerne øget beskyttelse, vil kunne sætte skub i en omlægning organisationskulturen, således at der fremover bakkes op om arbejdstageres mulighed for at ytre sig om tvivlsomme forhold på arbejdspladsen.¹⁹⁹

I den forbindelse vil arbejdsgiver i samarbejde med den øvrige ledelse kunne være med til at få skabt en organisationskultur, hvor arbejdstagere oplever tryghed omkring whistleblowing.²⁰⁰ Til dette vil de interne whistleblowerordninger, som en lang række arbejdsgivere ved loven forpligtes til at indføre, kunne anvendes aktivt til at opspore og sanktionere seksuel chikane på arbejdspladsen. I stedet

¹⁹⁶ Vandekerckhove & Tsahuridu (2010), s. 377

¹⁹⁷ Cortina & Berdahl (2008), s. 484

¹⁹⁸ Andreadakis (2019), s. 860

¹⁹⁹ Vandekerckhove & Tsahuridu (2010), s. 377

²⁰⁰ Andreadakis (2019), s. 877

for at betragte lovkravet som en negativ indgriben i ledelsesretten, kan whistleblowerordningerne med fordel ses som et naturligt arbejdsredskab til at skabe dialog om vanskelige forhold. Dette sikres bedst, såfremt organisationskulturen tilsiger tryghed og åbenhed, hvilket også i sidste ende vil kunne styrke organisationens profil og integritet udadtil.²⁰¹ Denne indsats kan med fordel suppleres af de førnævnte sexchikane- og whistleblowingpolitikker samt uddannelses- og træningsprogrammer, for at skabe de bedst mulige rammer for arbejdstagerne.

9.1 Den samfundsmæssige diskurs

Vender man blikket fra den enkelte arbejdsplads' organisationskultur til et bredere samfundsperspektiv, må den generelle *samfundsmæssige diskurs* også synes at have betydning for whistleblowerlovens effekt i relation til seksuel chikane.

Senest har #MeToo-bevægelsen bevist, at italesættelsen af seksuelle krænkelser gennem hashtagget "metoo" medvirkede til en ny samfundsmæssig diskurs, der gjorde det socialt legitimt at ytre sig om seksuel chikane i det offentlige rum.²⁰² Sideløbende opstod en anden diskurs omkring #MeToo, der indebar en vis *viktimisering* af personer, som berettede om personlige oplevelser med seksuel chikane. Med viktimiseringen eller såkaldt "victim blaming" blev der sat spørgsmålstejn ved flere af ofrenes skildringer, som enten blev beskyldt for at være usande eller overdrevne.²⁰³

Konkret i forhold til whistleblowerloven synes loven at bidrage til en samfundsmæssig diskurs, der skaber bevidsthed hos arbejdsgivere og arbejdstagere om whistleblowing og seksuel chikane. På *arbejdstagersiden* kan loven medvirke til, at whistleblowing bliver betragtet som en acceptabel måde at reagere på seksuel chikane, mens der på *arbejdsgiversiden* kan opstå et pres fra det omgivende samfund om at skulle forholde sig til den nye diskurs.

Heroverfor kan det anføres, at loven ikke nødvendigvis vil kunne dæmme op for ovennævnte viktimiseringsproblematik. Det kan ikke udelukkes, at der fortsat af bl.a. arbejdsgivere vil blive sået tvivl om rigtigheden af whistlebloweres oplysninger om seksuelle krænkelser. Dette kan føre til en følelse af skam og skyld hos ofrene, der som konsekvens vil vælge at forblive tavse fremfor at blæse i fløjten.²⁰⁴

9.2 Kan whistleblowerloven forbedre retsstillingen?

På baggrund af afhandlingens betragtninger vurderes det, at whistleblowerloven i et vist omfang kan forbedre retsstilling omkring seksuel chikane. Det skyldes navnlig, at der handles på den hidtil største udfordring, nemlig at meget få sager kommer frem i lyset, og at der med whistleblowerloven skabes et retsbeskyttet rum til ytring.

Imidlertid bør det understreges, at virkningerne af loven formentlig først vil komme til syne, hvis både organisationskulturen, arbejdstagere, arbejdsgivere, ledelsen, og den samfundsmæssige diskurs ser sig positivt på whistleblowing og negativt på seksuel chikane.

²⁰¹ Ibid.

²⁰² Faktalink (2020)

²⁰³ Reinicke (2018), s. 152

²⁰⁴ Ibid., s. 154 f.

10. Konklusion

Ligebehandlingsloven opstiller et klart forbud mod seksuel chikane. Udsættes arbejdstagere for seksuel chikane på arbejdspladsen, kan ansvaret rettes mod arbejdsgiver, der i sidste ende kan risikere at skulle betale en godtgørelse for den seksuelt krænkende adfærd udøvet af arbejdsgiveren selv, andre medarbejdere og efter omstændighederne kunder, klienter mv.

Den som udgangspunkt klare retsstilling efter ligebehandlingsloven begrænses dog af det faktum, at reglerne sjældent ses anvendt i praksis. En snæver mængde retspraksis på området sammenholdt med tidens debat og undersøgelser, der viser en væsentlig større udbredelse af problemet, vidner om at mange sager om seksuelle krænkelse på danske arbejdspladser ikke kommer frem i lyset. Om årsagen hertil kan henføres direkte til udfordringerne ved den nuværende lovgivning, nærmere bestemt vanskelighederne ved at løfte bevisbyrden, det lave godtgørelsesniveau og et efterhånden lempeligt arbejdsgiveransvar, er uklart. Ikke desto mindre peger det på et behov for en forbedring af retsstillingen, så arbejdstagere, der har været udsat for seksuel chikane, faktisk kan handle på adfærden.

Spørgsmålet er, om dette vil kunne opnås gennem den nye whistleblowerlov. Loven forpligter en række danske arbejdsgivere til at indføre whistleblowerordninger, der omfatter seksuel chikane, mens arbejdstageres ret til whistleblowing hovedsagligt beskyttes gennem forbuddet mod repressalier. Set i forhold til den hidtil gældende regulering af whistleblowing, der betragtede whistleblowing som en del af retten til ytringsfrihed, står det nu klart, at samtlige danske arbejdstagere får en lovreguleret beskyttelse af deres whistleblowerrettigheder, både generelt og konkret i forhold til seksuel chikane.

Det kan på baggrund heraf konkluderes, at whistleblowerloven i et vist omfang kan forbedre retsstillingen omkring seksuel chikane. Det skyldes navnlig, at loven som udgangspunkt giver arbejdstagere en risikofri kanal til ytring, hvilket kan være med til at opfordre flere arbejdstagere til handle på seksuel chikane, og dermed bringe flere sager frem i lyset. Det må dog samtidig konstateres, at lovens virkning som adfærdsregulerende mekanisme først vil komme til syne, såfremt arbejdstagere i praksis vælger at gøre brug af deres ret til whistleblowing.

Om det er tilfældet, vil ifølge et mellemstandpunkt mellem et restoptimistisk og retspessimistisk synspunkt, afhænge af flere faktorer end loven alene. Det gælder først og fremmest de samfundsmæssige faktorer såsom den generelle holdning blandt borgerne, herunder magtforhold, sociale livsnormer, traditionelle kønsrollestrukturer og den samfundsmæssige diskurs. Af måske endnu større betydning, vil de organisationskulturelle forhold på de enkelte arbejdspladser både kunne danne grund for forekomsten af seksuel chikane og være hindrende for, at arbejdstagere ønsker at blæse i fløjten om seksuel chikane. Her vil især en vis tolerance over for seksuelt krænkende adfærd, magtubalance, skæv kønssammensætning og organisatorisk tavshed i kombination med gruppetænkning, kunne være hindrende for whistleblowerlovens virkning.

På arbejdspladser, hvor organisationskulturen er præget af ovennævnte træk, vil lovens effekt med stor sandsynlighed være betinget af, at der iværksættes kulturændringer. Kulturændringer kan være vanskelige at undergå, men med loven sendes et signal om en ønsket adfærdsændring, der muligvis vil kunne sætte et skub heri, og ikke mindst fokus på problemet blandt arbejdstagere og arbejdsgivere.

Hovedkonklusionen må herefter være, at den kommende whistleblowerlov ikke i sig selv vil være tilstrækkelig til at forbedre retsstillingen omkring seksuel chikane. Seksuel chikane og whistleblowing er fænomener, der er forbundet med stærke holdninger, normer og værdier på samfundsniveau

såvel som organisatoriskniveau. Ændring af lovgivningen er utvivlsomt et skridt i den rigtige retning, men effektiv forebyggelse og håndtering af seksuel chikane vil forudsætte dels at der skabes en positiv samfundsmæssig diskurs, dels at arbejdsgiver sikrer, at de grundlæggende antagelser og værdier i organisationskulturen på en og samme tid *understøtter* whistleblowing og *fordømmer* seksuel chikane.

11. Perspektivering

Selvom whistleblowerloven kan bidrage til, at flere sexchikanesager kommer frem i lyset, vil ligebehandlingsloven fortsat udgøre et væsentligt retsgrundlag i sexchikanesager. Det findes derfor nærliggende at overveje, hvordan bestemmelserne i det eksisterende regelsæt i fremtiden vil kunne ændres på en sådan måde, at de i samspil med whistleblowerloven, kan forbedre retsstillingen omkring seksuel chikane.

Det kan først og fremmest overvejes, om bevisbyrden skal lempes yderligere, f.eks. ved at indføre en omvendt bevisbyrde på linje med whistleblowerloven og ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, vil kunne løse udfordringerne ved bevisbyrden. Det vil givetvis lette den krænkedes bevisbyrde, men der bør dog også tages et særligt retssikkerhedshensyn til den krænkende, der vil blive mødt med en større grad af *moralsk fordømmelse* i sexchikanesager sammenlignet med andre ligebehandlingssager.²⁰⁵

Det kan desuden overvejes, om godtgørelsen bør udmåles på tilsvarende måde som i andre ligebehandlingssager, f.eks. om uberettiget afskedigelse af gravide. Selvom ofre for seksuel chikane ikke nødvendigvis vælger at anlægge sag på baggrund af godtgørelsesniveauet, vil en yderligere forhøjelse af godtgørelsesniveauet muligvis have en større præventiv effekt for arbejdsgivere.

Endelig kan det overvejes, om der er behov for en ændring af det ellers lempelige arbejdsgiveransvar ved seksuel chikane udøvet af kunder, klienter, patienter eller lignende. En række fagforbund, herunder 3F, FOA, HK, LO (nu FH) og Djøf der tilsammen udgør ”*Taskforcen om seksuel chikane*” foreslog i 2018, at der i ligebehandlingsloven indføres en § 14a, hvoraf det skal fremgå, at en arbejdstager har ret til godtgørelse, såfremt denne udsættes for seksuel chikane af kolleger, kunder og andre, som vedkommende er i kontakt med i kraft af arbejdet. Hertil foreslås, at arbejdsgiver skal kunne bevise, at chikanen ikke kunne være undgået ved passende forholdsregler, eksempelvis ved personalecirkulærer, fastlagte klageprocedurer, opfølgning mv.²⁰⁶ Forslaget fra 2018 havde til formål at motivere arbejdsgivere til at sikre et chikanefrit miljø samt at forbedre mulighederne for krænkede personer at anlægge sager i tilfælde af, at problemet ikke løses på arbejdspladsen.²⁰⁷ Indtil videre har forslaget ikke resulteret i et konkret udspil, men det kan ikke udelukkes, at et lignende tiltag vil komme på tale under trepartsdrøftelserne, som arbejdsmarkedets parter blev indkaldt til i november og som påbegyndtes i december 2020.²⁰⁸

²⁰⁵ Breum & Wolf (1995), s. 5

²⁰⁶ 3F m.fl. (2018), s. 3

²⁰⁷ Ibid., s. 2

²⁰⁸ Drøftelserne skal forventeligt forløbe frem til sommeren 2021, jf. Beskæftigelsesministeriet (2020b)

Litteraturfortegnelse

Bøger

Alvesson, Mats & Sveningsson, Stefan (2008). *Changing organizational culture: cultural change work in progress*. Routledge.

Andersen, Agnete L., Hougaard, Trine, Nielsen, Ruth, Precht, Kirsten, Rasmussen, Maria & Tvarnø, Christina D. (2016). *Ligestillingslovene bind 2*, 7. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Blegvad, Britt-Mari Persson & Jensen, Jette Møller (1972). *Law as a means of social change: A case study*. Nyt for Samfundsvidenskaberne.

Blume, Peter (2020). *Retssystemet og juridisk metode*, 4. udgave. Djøf Forlag.

Borchorst, Anette & Agustín, Lise Rolandsen (2017). *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor*. Aalborg Universitetsforlag

Brinsfield, Chad T., Edwards, Marissa S. & Greenberg, Jerald (2009). *Voice and Silence in Organizations: Historical Review and Current Conceptualizations* i Greenberg, Jerald & Edwards, Marissa S. (red.). *Voice and Silence in Organizations*. Emerald Group Publishing.

Cortina, Lilia M. & Berdahl, Jennifer L. (2008). *Sexual Harassment in Organizations: A Decade of Research in Review* i Barling, Julian & Cooper, Cary L. (red.). *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches*. SAGE Publications

Dalberg-Larsen, Jørgen & Kristiansen, Bettina Lemann (2014). *Lovene og livet - en retssociologisk grundbog*, 6. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Dominick, Bobbi K. (2018). *Preventing workplace harassment in a #MeToo world: a guide to cultivating a harassment-free culture*. Society for Human Resource Management

Fitzgerald, Louise F., Swan, Suzanne & Magley, Vicki J. (1997a). *But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women* i O'Donohue, William (red.), *Sexual harassment: Theory, research and treatment*, Allyn & Bacon, pp. 5-28.

Hammerslev, Ole & Madsen, Mikael Rask (red.) (2013). *Retssociologi - Klassiske og moderne perspektiver*. Hans Reitzels Forlag

Hasselbalch, Ole & Munkholm, Natalie Videbæk (2019). *Lærebog i Ansættelsesret & Personalejura*, 6. udgave. DJØF Forlag.

Hirschman, Albert O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard University Press

Hofstede, Geert (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. SAGE Publications.

- Janis, Irving L. (1972). *Victims of groupthink: a psychological study of foreign-policy decision and fiascoes*. Houghton Mifflin
- Johnson, Roberta Ann (2003) *Whistleblowing: when it works--and why*. Lynne Rienner Publishers
- Kotter, John P. & Heskett, James L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Free Press.
- Kristiansen, Jens (2020). *Ansættelsesret*. Djøf Forlag.
- Miceli, Marcia P. & Near, Janet P. (1992). *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees*. Lexington
- Nader, Ralph, Petkas, Peter J. & Blackwell, Kate. (red.) (1972) *Whistle Blowing: The Report of the Conference on Professional Responsibility*. Grossmann.
- Nielsen, Ruth (2019). *Ligebehandlingsloven med kommentarer*. Karnov Group Denmark
- Nielsen, Ruth (2020). *Dansk Arbejdsret*, 4. udgave. Djøf Forlag.
- Rasmussen, Erik S., Østergaard, Per & Andersen, Helle (2010). *Samfundsvidenskabelige metoder: en introduktion*, 3. udgave. Syddansk Universitetsforlag
- Reinicke, Kenneth (2018). *Mænd der krænker kvinder: refleksioner i kølvandt på #MeToo*. Samfundslitteratur.
- Schein, Edgar H. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons, ProQuest Ebook Central
- Tvarnø, Christina D. & Nielsen, Ruth (2017). *Retskilder og retsteorier*, 5. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Vandekerckhove, Wim (2006). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility: A Global Assessment*. Ashgate Publishing

Artikler i videnskabelige tidsskrifter

- Andreadakis, Stelios (2019). *Enhancing Whistleblower protection: It's all about the Culture*. European Business Law Review, Vol. 30, no. 6, pp. 859-880
- Breum, Peter & Wolf, Susanne (1995). *Seksuel Chikane*. Ugeskrift for Retsvæsen, U.1995B.57
- Cooke, Robert A. & Rousseau, Denise M. (1988). *Behavioral Norms and Expectations: A Quantitative Approach To the Assessment of Organizational Culture*. Group & Organization Studies, Vol. 13, no. 3, pp. 245-273.
- Dror, Yehezkel (1958-1959). *Law and Social Change*. Tulane Law Review, Vol. 33, no. 4, pp. 787-802

Fitzgerald, Louise F., Drasgow, Fritz, Hulin, Charles L., Gelfand, Michele J. & Magley, Vicki J. (1997b). *Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model*. Journal of Applied Psychology, Vol. 82, no. 4, pp. 578-589

Lind, Martin Gräs (2011). *Whistleblowing i kontekst*. Juristen, nr. 10, s. 317-328

Mannion, Russell & Davies, Huw TO (2015). *Cultures of silence and cultures of voice: the role of whistleblowing in healthcare organisations*. International Journal of Health Policy and Management. Vol. 4, no. 8, pp. 503–505

Miceli, Marcia P. & Near, Janet P. (1985) *Organizational dissidence: The case of whistleblowing*. Journal of Business Ethics, Vol. 4, pp. 1-16

Moe, Mogens (1986). *Regelstyring – realitet eller ritual*. Nordisk administrativt tidsskrift, nr. 4, s. 263-278

Morrison, Elisabeth Wolfe & Milliken, Frances J. (2000). *Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World*. Academy of Management Review, Vol. 25, no. 4, pp. 706-725

Olesen, Thomas (2021). *Ambivalence, Political Consensus and Conditionality: Support for Whistleblowing among Danish Employees*. Scandinavian Political Studies, Vol. 44 – no. 1, pp. 67-90

O'Hare, Elizabeth A., & William O'Donohue (1998). *Sexual harassment: Identifying risk factors*. Archives of Sexual Behavior, Vol. 27, no. 6, pp. 561-80

Sims, Ronald R. (1992). *Linking Groupthink to Unethical Behavior in Organizations*. Journal of Business Ethics, Vol. 11, no. 9, pp. 651–662.

Søndberg, Mai-Britt & Winther, Svend (2011). *Whistleblower-ordninger i Danmark*, Revision & Regnskabsvæsen, RR.2011.09.0052

Vandekerckhove, Wim & Tsahuridu, Eva E. (2010). *Risky Rescues and the Duty to Blow the Whistle*. Journal of Business Ethics, Vol 97, no. 3, p. 365-380

Zhang, Julia, Chiu, Randy & Wei, Li-Qun. *On whistleblowing judgment and intention: The roles of positive mood and organizational ethical culture*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 24, no. 7, pp. 627-649

Rapporter, undersøgelser mv.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) (2018). *Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018*. Visualisering af resultater hos Arbejdstilsynet. Lokaliseret på <https://at.dk/arbejdsmiljoe-ital/arbejdsmiljoe-og-helbred-2012-2018/> (senest besøgt den 28. maj 2021)

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE) (2021). *En undersøgelse af omfanget af krænkende handlinger og konflikter på det danske arbejdsmarked*, april 2021. Lokaliseret på <https://www.vive.dk/media/pure/16066/5499859> (senest besøgt den 28. maj 2021)

Epinion for Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) (2019), *Balance og Ligestilling Rapport – Seksuel chikane på arbejdspladsen*, februar 2019. Lokaliseret på <https://fho.dk/wp-content/uploads/2019/03/fhrapp-sexchikane-2019.pdf> (senest besøgt den 28. maj 2021)

Kantar Gallup for Berlingske (2020). *Marie fik et dickpic med teksten »Hvor interesseret er du i jobbet?« – og hun er langt fra den eneste, september 2020*. Lokaliseret på <https://www.berlingske.dk/kultur/marie-fik-et-dickpic-med-teksten-hvor-interesseret-er-du-i-jobbet-og-hun-er> (senest besøgt den 28. maj 2021)

Øvrige kilder

3F, FOA, Teknisk Landsforbund, FF, HKKF, HK, LO, IDA, Djøf og Serviceforbundet (2018). *Forslag om forebyggelse af seksuel chikane på arbejdsmarkedet*. Lokaliseret på <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2018/04/forslag-soksuel-chikane-2018.pdf> (senest besøgt den 28. maj 2021)

Beskæftigelsesministeriet (2020a). *Pressemeddelelse af 25. november 2020: Regeringen indkalder til trepart om seksuel chikane*. Lokaliseret på <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2020/11/regeringen-indkalder-til-trepart-om-seksuel-chikane/> (senest besøgt den 28. maj 2021)

Beskæftigelsesministeriet (2020b). *Pressemeddelelse af 16. december 2020: Trepartsforhandlinger om seksuel chikane begynder torsdag*. Lokaliseret på <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2020/12/trepartsforhandlinger-om-seksuel-chikane-begynder-torsdag/> (senest besøgt den 28. maj 2021)

Faktalink (2020). *MeToo (#MeToo)* af Martine Stock. Lokaliseret på <https://faktalink.dk/metoo-metoo> (senest besøgt den 28. maj 2021)

Folketinget (2021). *L 213 Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere – Om lovforslaget*. Lokaliseret på <https://www.ft.dk/samling/20201/lovforslag/L213/index.htm> (senest besøgt den 28. maj 2021)

Lovregister

EU-ret

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)

Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2013/36 EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten

Rådets direktiv 97/90 EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn

Dansk ret

Lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.

Lov nr. 268 af 25. marts 2014 om ændring af lov om finansiel virksomhed og forskellige andre love

Lovbekendtgørelse nr. 1070 af 24. august 2018 af Lov om erstatningsansvar

Lovbekendtgørelse nr. 1447 af 11. september 2020 Lov om finansiel virksomhed

Lovbekendtgørelse nr. 1650 af 17. november 2020 af Straffeloven

Lovforarbejder, betænkninger mv.

Betænkning nr. 1472/2006 om yringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte

Betænkning nr. 1553/2015 om offentligt ansattes yringsfrihed og whistleblowerordninger

Betænkning nr. 1573/2020 om yringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark, Del 1

Betænkning nr. 1573/2020 om yringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark, Del 2
Folketingstidende 2000-01, Tillæg A, L 78 som fremsat den 1. november 2000

Folketingstidende 2005-06, Tillæg A, L 17 som fremsat den 5. oktober 2005

Folketingstidende 2018-19 (1. samling), Tillæg A, L 93 som fremsat den 13. november 2018

Folketingstidende 2020-21, Tillæg A, L 213 som fremsat den 14. april 2021

Retsudvalget 2020-21, L 213, Bilag 1, Høringssvarene samlet

Ligestillingsudvalget 2017-18 (LIU), Alm del, bilag 91. Oplæg v. Anette Borchorst, AAU, til høring om seksuel chikane 9. april 2018

Vejledninger, pjecer, mv.

Justitsministeriet, Vejledning om offentligt ansattes yringsfrihed, Oktober 2016

Domsregister

U.1942.1126 VL

U.1992.18 SH

U.1993.331 S

Københavns Byrets dom af 13. juni 1996 i sag K 524/1995

Højesterets dom af 17. august 1999 i sag 275/1998

Østre Landsrets dom af 20. december 2002 i sag B-2524-01

Østre Landsrets dom af 2. december 2003 i sag B-3540-02

Vestre Landsrets dom af 21. november 2012 i sag B-1525-12, 14. afdeling

Tvistighedsnævnets kendelse af 2. juli 2014 i sag 28.2013

Vestre Landsrets dom af 28. januar 2015 i sag B- 2116-13

Østre Landsrets dom af 6. september 2017 i sag B-2788-16, 22. afdeling

Østre Landsrets dom af 29. maj 2019 i sag BS-30678/2018

U.2019.3302 Ø