



**HORESTA**

**webinar**

**8. marts 2022**



# EKSPERTPANELET

**Dagens panel fra HORESTA**



**Pia E. Voss**  
*Juridisk direktør*



**Karina Lindewald**  
*Overenskomstchef*



**Pia Svane**  
*Uddannelseschef*

# Dagens program

- 1) **Seksuel chikane**
- 2) **NOA-L rapport**
- 3) **Indhold af trepartsaftale om seksuel chikane**
- 4) **Ny barselslov**



## Trepartsaftale – seksuel chikane

**November 2020**

**Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard indkalder til trepartsforhandlinger om seksuel chikane**

**Forhandlinger**

**Februar 2022 – AT rapport: National overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L)**

**4. marts 2022 - aftale indgås mellem DA, FH og Regeringen**

## NOA-L rapporten – februar 2022

**Spørgeskema er udsendt til 63.391 lønmodtager.**

**Rapporten er baseret på besvarelser fra 30.099 lønmodtagere på det danske arbejdsmarked.**

**Svarprocenten er ca. 47,5 %**

**Spørgeskemaet er udsendt til 1665 lønmodtagere indenfor hver af de 38 branchegrupper.**

**De fire branchegrupper, som særligt har relevans for os er:**

- (25) Hoteller og camping**
- (26) Kultur og sport**
- (27) Rengøring**
- (28) Restauranter og barer**

**DET ER**  
~~**BARE EN JOKE**~~  
*Mobning & seksuel chikane*

Vi siger **NEJ** til  
krænkende adfærd  
og seksuel chikane.



**HORESTA**  
SAFE WORKSPACE

DET ER  
~~BARE EN JOKE~~

*Mobning & seksuel chikane*

Vi siger **NEJ** til  
krænkende adfærd  
og seksuel chikane.

**HORESTA**  
SAFE WORKSPACE

## Konklusion i NOA rapporten

**Vores branche ligger højt!**

**“Restauranter og barer” ligger på næsten 20% i forhold til “diskrimination og dårlig behandling” og næsthøjest når det handler om seksuel chikane med 5,8% - til sammenligning er det 2,4 % af samtlige lønmodtagere der har været udsat for seksuel chikane og 11,3%, som har været udsat for “diskrimination og dårlig behandling” .**

## Trepartsaftale af 4. marts

### 5 hovedelementer:

- 1) **Et klarere regelgrundlag og højere godtgørelse i grove sager**
- 2) **Fokus på seksuel chikane på den enkelte arbejdsplads**
- 3) **Øget viden om seksuel chikane**
- 4) **Indsats i forhold til unge**
- 5) **Fremadrettet fokus på at modgå seksuel chikane**



# Klarere regelgrundlag og højere godtgørelse

**Formål: at sikre, at de arbejdsgivere, der ikke tager seksuel chikane alvorligt og håndterer sagerne alvorligt, kan pålægges højere godtgørelse end i dag.**

**Ved udmåling af godtgørelse skal der fremover være et større spænd.**

**Ved udmåling kan der bl.a. ses på:**

- **Krænkelens grovhed**
- **Varighed af chikane**
- **Over/underordningsforhold mellem krænker og den krænkede (magtforhold) eller om den krænkede tilhører en udsat gruppe (fx elever) eller har en løserer tilknytning til arb.pladsen**
- **Arbejdsgivers forebyggende indsats fx se på, om der er formuleret en personalepolitik**

**Fremover ingen bagatelgrænse - også mindre krænkelser kan udløse godtgørelse**

**Niveau hæves med 1/3 (i dag gennemsnit kr. 33.000)**





## **KRÆNKERS ANSVAR**

**Tidligere var der hjemmel i EAL Bestemmelsen flyttes til Ligebehandlingsloven  
Ingen materiel ændring – ingen forøgelse af godtgørelsesniveau**

## **ARBEJDSGIVERS ANSVAR**

**Tydeliggørelse af, at en arbejdsgiver har pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed.**

**AG kan være ansvarlig for 3. mands handlinger. Fx kunder, som medarbejder har VEDVARENDE KONTAKT med**



---

**I Ligebehandlingsloven  
sker tydeliggørelse af, at  
en troværdig  
partsforklaring kan være  
bevis for, at der er sket  
seksuel chikane.**

**MEN understregning af,  
at det ikke påvirker "den  
frie bevisbedømmelse",  
som domstolene  
foretager.**





---

**I Arbejdsmiljøloven laves understregning af, at de ansatte skal give besked til AG eller arbejdsmiljøorganisationen, når den ansatte bliver opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan løse.**



## **Fokus på seksuel chikane på den enkelte arbejdsplads (nr. 6-8)**

- **Anbefaling om at formulere rammer for en sund kultur fri for seksuel chikane og sexisme**
- **Anbefaling om at udforme konkrete anvisninger for håndtering og forebyggelse af seksuel chikane**
- **Anbefaling om at SU drøfter sikring af chikanefrit miljø – kan munde ud i formulering af politikker**
- **Adfærdskodeks for fortrolighedsklausuler – tilkendegivelse af, at man bør være forsigtig med at bruge sådanne klausuler, proportionalitet, adgang til juridisk rådgivning inden indgåelse og afstå fra konventionalbod**
- **Forslag om at sætte øget fokus på seksuel chikane i AT's APV-tjeklister –**  
**HUSK HORESTA BHW**

## **Øget viden om seksuel chikane (nr. 9-11)**

- **AT skal igangsætte erfaringsopsamling vedr. initiativer om forebyggelse af seksuel chikane og andre krænkende handlinger (fx interviews med ledere og medarbejderrepræsentanter)**
- **AT afgørelser og vejledninger om seksuel chikane og mobning skal registreres på ny IT platform – med det formål at udarbejde årlig opgørelse - bidrage til mere viden om seksuel chikane og mobning**
- **Undersøgelse der kan afdække erfaringer og indsatser med eksisterende værktøjer – sikre fokus på at udbrede "best practice"**



# Ungepakken (12-16)

## Formål: at beskytte elever og lærlinge imod seksuel chikane

- **Tydeliggøre adgang til at ophæve af uddannelsesaftaler pga. seksuel chikane – adgang til at se bort fra fristregel på 1 måned**
- **Fast track i de faglige udvalg og Tvistighedsnævnet i sager om seksuel chikane**
- **Adgang til skolepraktik når der er anlagt sag om ophævelse pga. seksuel chikane**
- **Tydeliggørelse af skolers pligt til at formidle anden læreplads**
- **Tydeliggørelse af adgang til tilbagekaldelse af lærestedsgodkendelse, når elev har være udsat for seksuel chikane**

# Alliance om forebyggelse af seksuel chikane (17)

**Alliancen skal være åben for alle relevante organisationer, der har interesse i at bidrage til en kulturændring. Konkret har alliancen til formål, at bidrage til:**

- **Vedvarende fokus på forebyggelse af seksuel chikane**
- **At få flere arbejdspladser, uddannelses og kulturinstitutioner m.v. til at drøfte behov for retningslinjer og indsatser**
- **At udbrede viden om seksuel chikane og gode erfaringer med forebyggelse**

The background of the image is white and filled with numerous grey question marks of varying sizes and orientations, creating a sense of inquiry and uncertainty.

**SPØRGSMAÅL**

A black and white photograph of a pregnant woman's belly being held by her hand. The image is used as a background for the text.

# **Ny barselslov**

**Gældende fra 2. august 2022**

# Ny barselslov

- **Gældende for alle der har født eller adopteret børn den 2. august 2022 eller senere**

## Uændret

- **Forældre tilsammen ret til 48 ugers orlov med barselsdagpenge efter barnets fødsel**
- **MOR fortsat ret til fire ugers orlov før fødslen med barselsdagpenge**

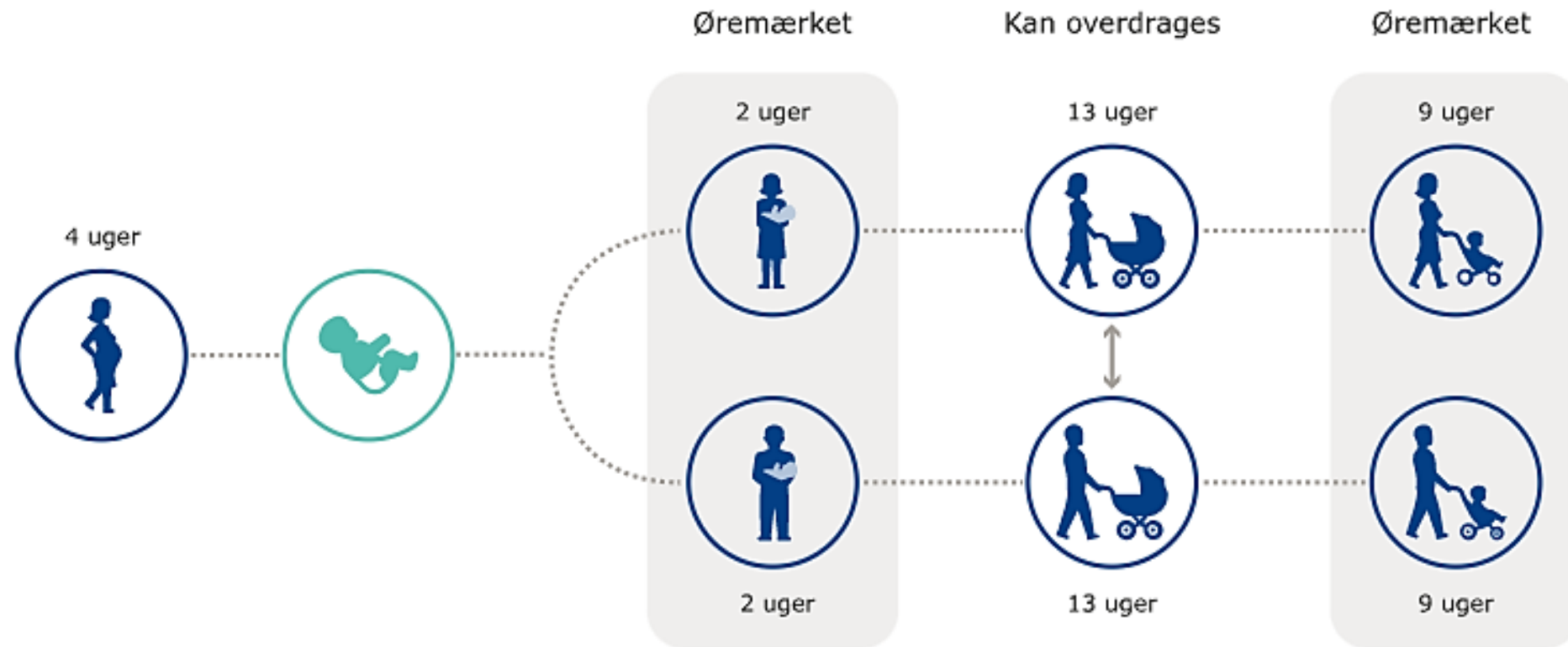




## Efter fødslen – ligestilling

- **MOR** i alt 24 ugers orlov efter fødslen med barselsdagpenge
- **FAR** i alt 24 ugers orlov efter fødslen med barselsdagpenge
- **MOR** og **FAR** forpligtet til at afholde 2 af ugerne i forbindelse med fødslen (øremærket)
- Yderligere 9 uger er øremærket (afholdes inden barnet fylder 1 år) - Dvs. i alt 11 orlovsuger med barselsdagpenge er øremærket og kan ikke overdrages til den anden forælder
- De resterende 13 uger (eller færre) med barselsdagpenge kan overdrages til den anden forælder. De 13 uger (eller færre) kan udskydes og afholdes, indtil barnet fylder 9 år. Som medarbejder har man ret til at udskyde fem af ugerne til senere, hvis man varsler sin arbejdsgiver senest 8 uger efter fødslen (når det udskudte orlov skal afholdes sker det med varsel på min. 8 uger). De resterende otte uger kan udskydes efter aftale med arbejdsgiver

# Ny barselslov



# Ny barselslov

**Hvis man ikke holder de øremærkede orlovsuger, bortfalder orloven og barselsdagpengene**

## Hvis begge forældre er lønmodtagere

- **Hvis MOR overdrager alle sine 13 uger til FAR, vil han kunne afholde 37 ugers orlov med barselsdagpenge efter fødslen**
- **Hvis FAR overdrager alle sine 13 uger til MOR, vil hun kunne afholde 37 ugers orlov med barselsdagpenge efter fødslen**

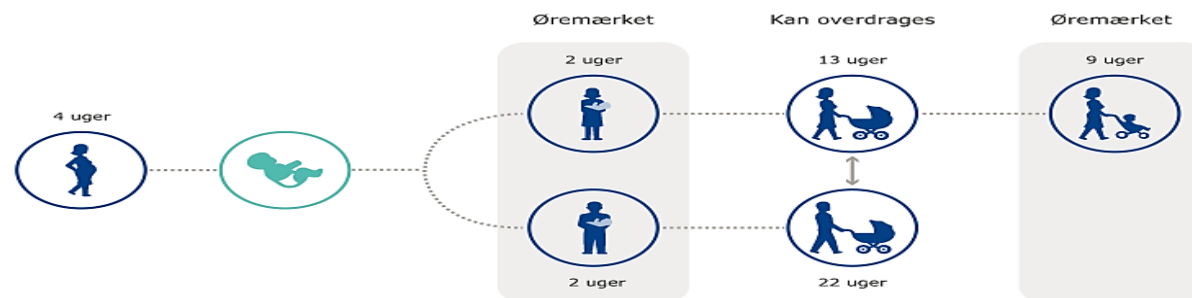


# Ny barselslov

## - Hvis den anden forældre er selvstændig

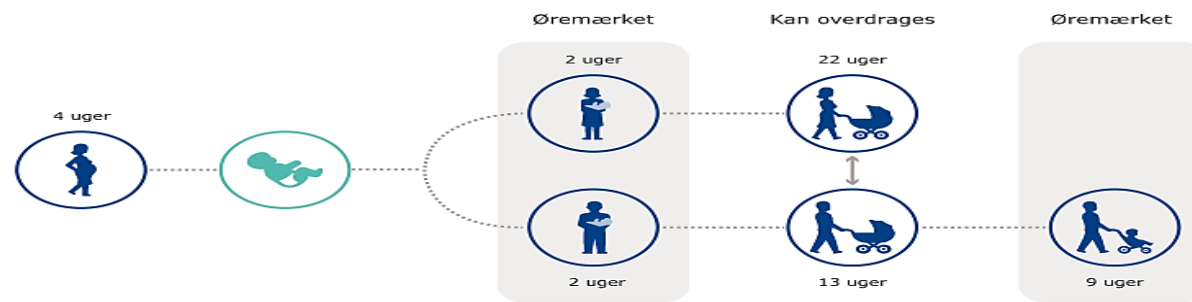
Hvis **MOR** eller **FAR** er selvstændig, er der ikke øremærket orlov. Den selvstændige kan derfor overdrage op til 22 orlovsuger til den anden forældre (dvs. mulighed for 46 ugers orlov med barselsdagpenge efter fødslen)

Mor er lønmodtager, far er selvstændig



Anm.: De ni øremærkede uger gælder kun for lønmodtagere.

Mor er selvstændig, far er lønmodtager



Anm.: De ni øremærkede uger gælder kun for lønmodtagere.

# Ny barselslov

**Gældende fra 1. januar 2024**

## Soloforældre

- **Solomor eller solofar har ret til 46 orlovsuger med barselsdagpenge efter fødslen**
- **Soloforældre kan overdrage den ikke øremærkede orlov (13 uger) til et nærtstående familiemedlem**
- **Nærtstående familiemedlem – forældrerens egne forældre eller søskende – orloven skal afholdes inden barnet fylder ét år (varsles med 8 uger over for AG)**





# Ny barselslov

**Gældende fra 1. januar 2024**

**Regnbuefamilier (LGTB) - barnets retlige forældre får mulighed for at overdrage den ikke øremærkede orlov (13 uger) til sociale forældre**

**Sociale forældre er:**

- **Den retlige forælders ægtefælle**
- **Den retlige forælders samlevende, hvis levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder i mindst to år**
- **En kendt donor med en forældrelignende relation til barnet**
- **Den kendte donors ægtefælle eller samlevende med en forældrelignende relation til barnet**

# Ny barselslov

## Nye varslingsregler:

### MOR

- **Graviditetsorlov på 4 uger: Varsle 3 måneder før forventet fødsel**
- **Hvis overdrager orlov til FAR i 3.-10. uge efter fødslen: Varsle 4 uger før forventet fødsel, hvis hun vil holde anden orlov meddeles dette også**
- **Hvis holder orlov de første 10 uger efter fødslen: Varsle 6 uger efter fødslen oplyse hvornår genoptager arbejdet**
- **Hvis holder orlov efter 10 uger efter fødslen: Varsle 6 uger efter fødslen**

# Ny barselslov

## Nye varslingsregler:

### FAR

- **Hvis holder orlov de første 10 uger efter fødslen: Varsle 4 uger før forventet fødsel**
- **Hvis holder orlov efter 10 uger efter fødslen: Varsle 6 uger efter fødslen**



# Ny barselslov

Overenskomsternes regler for betaling under orlov

**DA/FH forventes at indgå en aftale om tilpasning!**





# Ny barselslov

Medarbejdere der ikke er omfattet af overenskomst

**Husk at tilpasse reglerne – ligestilling på betalingen mellem MOR og FAR**



The background of the image is white and filled with numerous grey question marks of varying sizes and orientations, creating a sense of inquiry and uncertainty.

**SPØRGSMAÅL**



**TAK FOR I DAG**

