



11/5/2017/OJU

Kære Troels Lund Poulsen

Tak for et godt møde om seksuel chikane den 18. april.

På mødet blev HK opfordret til at fremsende forslag, der kan medvirke til at nedbringe omfanget af seksuel chikane på danske arbejdspladser - uden lovændring.

Vi har som ønsket samlet en række forslag, der *ikke* kræver lovændring. Ud over en revision af Arbejdstilsynets vejledning, er hovedsigtet med forslagene at tilvejebringe mere information til virksomhederne om, hvordan de kan komme i gang med forebyggelsesarbejdet og udarbejde forretningsgange til at håndtere sager om seksuel chikane.

Derudover foreslås, at der fra Arbejdstilsynets side tages kontakt til læger og psykologer, der ofte kontaktes af personer, der har været udsat for seksuel chikane, med henblik på at sikre større opmærksomhed på området. Endelig er der behov for mere viden. Forslagene vedlægges i bilag A.

Mere information er en af vejene til at nedbringe omfanget af seksuel chikane. En anden og mere effektiv vej er en ændring af retstilstanden, så arbejdsgiverne får et større incitament til at leve op til deres ansvar for at sikre et "sikkert og sundt arbejdsmiljø". Vi arbejder derfor sammen med en række andre faglige organisationer om et forslag til indførelse af indirekte, objektive ansvar i ligebehandlingsloven. Forslaget fremsendes så snart som muligt.

Vi indgår meget gerne i en videre dialog om alle fremsendte forslag.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mette Kindberg'.

Mette Kindberg

Bilag A: Forslag til nedbringelse af seksuel chikane, der ikke kræver lovændring.

1. Udarbejdelse af ny vejledning og revision af Arbejdstilsynets pjece vedr. seksuel chikane

I 2015 lavede Arbejdstilsynet en ny pjece "Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane".¹ Den bygger blandt andet på Arbejdstilsynets vejledning, som i den grad er forældet.² Vejledningens definition stemmer hverken overens med ligestillingsloven eller det bagvedliggende direktiv og undlader at tydeliggøre, at sexchikane er forbudt og kan retsforfølges. Vejledningen omtaler seksuel chikane som "grov mobning", selvom mobning ikke kan eller skal sidestilles med seksuel chikane. Vejledningen har rettelig modtaget kritik fra bl.a. de faglige organisationer. Herudover kan det betragtes som stridende med EU-retten, når vejledningen ikke arbejder med Ligebehandlingslovens definition og præciserer, at der er forbud mod seksuel chikane. For at forbedre lønmodtagernes retsstilling er det afgørende, at der udarbejdes en ny vejledning, som stemmer overens med lovgivningen og anerkender den reelle definition af seksuel chikane. Pjecen skal tilpasses i overensstemmelse hermed.

Det foreslås, at Arbejdstilsynet udarbejder en ny vejledning vedr. seksuel chikane og en ny pjece vedr. forebyggelse, der tager udgangspunkt i ligestillingsloven og de bagvedliggende initiativer.

2. Udarbejdelse af materiale, der kan hjælpe virksomhederne i gang med at forebygge seksuel chikane

Med henblik på at hjælpe virksomhederne i gang, kan det være hensigtsmæssigt med et informationsmateriale om effektiv forebyggelse af seksuel chikane og håndtering af klager på den enkelte virksomhed. Helt konkret ville det være hensigtsmæssigt, hvis Arbejdstilsynet udarbejder et sæt standarder for personalepolitikken og lign., som virksomhederne kunne bruge.

Personalepolitikken kan være et væsentligt omdrejningspunkt for forebyggelsen af seksuel chikane, fordi den kan være et instrument til tydeligt at markere, at seksuel chikane er ulovligt og ikke tolereres af virksomheden. Der skal endvidere udarbejdes procedurer for, hvordan virksomheden vil håndtere klager om seksuel chikane, hvis forebyggelsesarbejdet skal være effektivt. Ideer til udvikling af konflikthåndteringsredskaber og undervisningsforløb for ledere og medarbejdere kan også være relevant.

Det foreslås, at Arbejdstilsynet udarbejder informationsmateriale i form af et sæt standarder for personalepolitik, for det konkrete forebyggelsesarbejde og for procedure for, hvordan man behandler klager m.v.

¹ <https://arbejdstilsynet.dk/da/nyheder/nyheder/nyheder-2015/nyheder/ny-pjece-om-seksuel-chikane>

² <https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/m/d-4-2-mobning-og-seksuel-chikane>

3. Indsamling af viden om, hvordan virksomhederne arbejder med seksuel chikane

Det er underbelyst, hvordan de "gode" virksomheder i Danmark arbejder for at forhindre seksuel chikane. Derfor kunne det være værdifuldt at indsamle information fra en række store virksomheder i Danmark. Undersøgelsen kunne bl.a. afdække, hvordan virksomheden har kommunikeret om sine holdninger i forhold til seksuel chikane, hvordan ledere og medarbejdere er blevet informeret eller uddannet om seksuel chikane og hvilke procedurer virksomheden har iværksat med henblik på at håndtere klager m.v. Undersøgelsen kunne munde ud i en række "best cases", der kan anvendes som inspiration for virksomheder, der gerne vil i gang.

Det foreslås, at der igangsættes en undersøgelse af, hvordan store virksomheder i Danmark arbejder med at forhindre seksuel chikane på arbejdspladsen.

4. Dialog med De praktiserende læger

De praktiserende læger (PLO) spiller en central rolle i bestræbelserne på at nedbringe omfanget af seksuel chikane, fordi personer, der udsættes for seksuel chikane, ofte vil opsøge læge på grund af ubehagelige følgevirkninger af chikanen. Lægerne kan ved at opsamle information om symptomerne sikre dokumentation, der evt. vil kunne anvendes, såfremt chikanen får et ansættelsesretligt efterspil.

Det foreslås, at Arbejdstilsynet i dialog med PLO udarbejder en kortfattet pjece til den enkelte læge med information om vigtigheden af at lytte på, spørge til og notere patientens historie om seksuel chikane. Det foreslås videre, at Arbejdstilsynet sammen med PLO udarbejder en informationsfolder om seksuel chikane til udlevering i venteværelset.

5. Dialog med Dansk Psykolog Forening

Det foreslås, at der gennemføres et lignende initiativ i dialog med Dansk Psykolog Forening.

6. Nedsættelse af et ekspertpanel med brede kompetencer

Sager om seksuel chikane har berøringsflader med mange forskellige fagdiscipliner. Det kunne være hensigtsmæssig at bringe de forskellige kompetencer i spil et i fælles forum, som kunne få til opgave at komme med forslag til, hvordan vi kan forebygge omfanget med seksuel chikane på danske arbejdspladser. Ud over personer med indsigt i arbejdsforhold (arbejdsgiver- og lønmodtagerrepræsentanter), jurister, læger og psykologer, kunne det være perspektivrigt bl.a. at trække organisationssociologer, antropologer og økonomer ind i arbejdet.

Det foreslås, at der nedsættes et bredt sammensat ekspertpanel, der skal komme med forslag til nedbringelse af seksuel chikane.

7. Støtte til forskning om seksuel chikane

Der er på alle planer behov for mere forskning om seksuel chikane. Vi ved fortsat for lidt om omfang og konsekvenser, klager m.v. og har derfor svært ved at optimere indsatsen for at nedbringe seksuel chikane.

Det foreslås, at der afsættes yderligere forskningsmidler til eksempelvis Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Institut for Menneskerettigheder og Universiteterne til at belyse de forskellige aspekter af seksuel chikane.