



Folketingets Ligestillingsudvalg
lov@ft.dk

Karina Adsbøl
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

9. februar 2018

Folketingets Ligestillingsudvalg har i brev af 23. januar 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 19 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Adsbøl (DF).

J.nr. 2018-620

Spørgsmål nr. 19:

”Ministeren bedes oplyse, hvilke tiltag ministeren vil iværksætte for at sikre, at definitionen af seksuel chikane på Arbejdstilsynets hjemmeside og i Atvejledningen D.4.2 af 2. marts 2002 bringes i overensstemmelse med ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, jf. <https://arbejdstilsynet.dk/da/temaer/tema-psykisk-arbejdsmiljo/seksuel-chikane-og-mobning>, <https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/atvejledninger/m/d-4-2-mobning-og-seksuel-chikane> og <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=137042>, og hvornår ministeren forventer at iværksætte tiltagene.”

Svar:

Jeg besluttede allerede i efteråret 2017 at justere tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø og derved bl.a. styrke Arbejdstilsynets muligheder for at træffe afgørelse om seksuel chikane internt på arbejdspladsen.

I dag kan der træffes afgørelse om seksuel chikane, når den samme person eller gruppe af personer regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis, er blevet udsat for uønskede seksuelle krænkelser.

Fremover får Arbejdstilsynet yderligere muligheder for at reagere. Det kan fx være, hvis der er tale om en arbejdspladskultur, hvor tonen er præget af ydmygelser eller diskriminerende udsagn af seksuel karakter eller ved enkeltstående grove seksuelle krænkelser. Ændringerne sker som led i en kommende politisk justering af Metodeudvalgets anbefalinger om tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø, og arbejdsmarkedets parter vil naturligvis blive inddraget i arbejdet. Jeg forventer, at bekendtgørelsen bliver justeret i løbet af 1. halvår 2018.

Jeg har herudover til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som har oplyst følgende:

”Definitionen af seksuel chikane i Atvejledning D.4.2 Mobning og seksuel chikane dækker udelukkende det område af seksuel chikane, som Arbejdstilsynet i dag kan træffe afgørelser om, dvs. seksuel chikane internt på arbejdspladsen, der har karakter af mobning – en definition, der således ikke dækker hele det område, som ligebehandlingsloven dækker.

Arbejdstilsynet vil som led i den kommende justering af Metodeudvalgets anbefalinger om tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø bl.a. udstede en ny bekendtgørelse med ændring af den gældende bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Regelændringen vil tydeliggøre, at arbejdsgiveren har ansvar for at forebygge krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, bredt set og ikke kun, når det har mobningens karakter. Arbejdstilsynet vil i forlængelse heraf foretage en revision af At-vejledningen og Arbejdstilsynets hjemmeside, så beskrivelsen også udvides her. Revisionen vil indebære, at der bliver bedre overensstemmelse mellem Arbejdstilsynets definition af seksuel chikane og definitionen i ligebehandlingsloven.

Den nuværende definition i At-vejledningen indebærer dog ikke begrænsninger for hverken Arbejdstilsynets kommunikation på området eller arbejdsgivers ansvar. Når Arbejdstilsynet i dag kommunikerer med virksomheder og medarbejdere om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, tages der udgangspunkt i en bredere forståelse af seksuel chikane end den, der fremgår af At-vejledningen – en forståelse, der ligger op ad den, der er i ligebehandlingsloven. Det gælder både den kommunikation, der foregår på tilsyn og i Arbejdstilsynets Call Center, hvor der er en hotline målrettet henvendelser om mobning og seksuel chikane, og det gælder også den pjece, som Arbejdstilsynet har udarbejdet sammen med parterne, som henviser til definitionen i ligebehandlingsloven.

Arbejdstilsynet er allerede nu er i gang med at synliggøre eksisterende viden og værktøjer om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane til virksomhederne på alle deres platforme. Det sker med udgangspunkt i en bredere definition af seksuel chikane og ikke afgrænset til det område, som Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om i dag. Arbejdstilsynet vil derudover igangsætte en proaktiv kommunikationsindsats, når regelændringen er implementeret, og At-vejledningen er revideret. Målet er at skabe bred opmærksomhed om, hvordan arbejdspladserne kan arbejde forebyggende i forhold til seksuel chikane.”

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen