



TALE

16-01-2018

J.nr. 2017 - 8359

CAL

Talepapir til samråd i LIU den 10. januar 2018 om seksuel chikane – sammen med ligestillingsministeren

Det talte ord gælder

Samrådsspørgsmål B er stillet den 4. december 2017.

Samrådsspørgsmål B

Med afsæt i de seneste måneders debat om seksuel chikane og seksuelle overgreb bedes ministrene i et åbent samråd redegøre for, hvilke initiativer regeringen agter at tage for at bekæmpe seksuel chikane og seksuelle overgreb generelt og på arbejdsmarkedet.

[Ligestillingsministeren taler først]

[Indledning]

- Tak til ligestillingsministeren.
- Og også tak for invitationen til det her fælles samråd om regeringens initiativer til bekæmpelse af seksuel chikane og seksuelle overgreb.
- Allerførst vil jeg gerne sige, at jeg er helt enig med ligestillingsministeren: Seksuelle overgreb og seksuel chikane er aldrig i orden – uanset hvor det foregår.
- MeToo-bevægelsen har givet os alle et wake-up call.
- Selvom fokus i MeToo-bevægelsen har været på forhold i kultur- og mediebranchen, så er jeg ikke i tvivl om, at problemet desværre også findes i andre brancher.

- Derfor vil jeg også sige noget generelt om seksuel chikane på arbejdspladsen.
- Jeg er også enig med ligestillingsministeren i, at det er afgørende, at vi får brudt med det tabu, der stadig er omkring seksuel chikane på arbejdspladsen.
- Seksuel chikane er ødelæggende for den, der udsættes for det, men vi må ikke kun se det som et problem for den enkelte.

[Indsatsen på arbejdspladsen]

- For sandheden er, at hvis ikke arbejdspladsen – det vil sige ledere, tillidsrepræsentanter eller kolleger – skrider ind og siger fra over for seksuel chikane, så er det med til at skubbe grænserne for, hvad der er acceptabel adfærd.
- Der er brug for, at seksuel chikane bliver taget alvorligt, og for:
 - At seksuel chikane bliver sat på dagsordenen ude på den enkelte arbejdsplads, og at både arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer hjælper med det.
 - At arbejdspladsen selv aktivt forebygger seksuel chikane og løbende sikrer sig, at det ikke finder sted.
 - At virksomhederne har de rette redskaber til at håndtere seksuel chikane, hvis den opstår.

- Jeg tror, at både arbejdsgivere og medarbejdere kan blive bedre til at understøtte en arbejdspladskultur, hvor alle bliver mere bevidste om, hvad der er en ordentlig omgangstone.
- Og hvor man sammen – fx i samarbejdsudvalget – sikrer, at der er klare, kendte og tidssvarende retningslinjer for håndtering af uacceptabel adfærd – og at de også håndhæves.
- For *forebyggelse* er nøglen: Vi skal være opmærksomme ledere og gode kolleger, som hjælper hinanden med holde en ordentlig tone.
- Og jeg er glad for, at Dansk Arbejdsgiverforening deler den opfattelse, at den generelle omgangstone på en arbejdsplads aldrig må være en undskyldning for ikke at gribe ind.

[Lovgivning]

- For vi har faktisk *lovgivning*, der klart fastslår, at seksuel chikane er forbudt.
- Seksuel chikane er allerede forbudt i ligestillingsloven – uanset om der er tale om et enkeltstående tilfælde eller en mere systematisk adfærd. Det er der ikke nogen tvivl om.
- Derudover er der i ligestillingsloven *delt bevisbyrde* i sager om seksuel chikane, så det også

påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at der ikke er begået seksuel chikane.

- Samtidig vil jeg gerne se på en forhøjelse af godtgørelsesniveauerne - ligesom justitsministeren jo har foreslået i forhold til seksuelle krænkelse efter straffeloven. Det er et lovforslag, som Folketinget er ved at behandle.
- Og endelig er der klare regler i *arbejds miljølovgivningen* om arbejdsgivers pligt til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for deres ansatte.
- Reglerne omfatter fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet – herunder mobning og seksuel chikane – som på kort eller lang sigt kan udgøre en risiko for medarbejderens fysiske eller psykiske sundhed.

[Opfølgning på møde i maj og august 2017]

- Regelgrundlaget er altså klart, men det er afgørende, at vi på tværs af aktører har et fælles fokus på emnet.
- Derfor inviterede jeg i maj også Ligestillingsudvalget og Beskæftigelsesudvalget til en teknisk gennemgang af undersøgelsen 'Arbejds miljø og Helbred i Danmark 2016', som jo desværre peger på, at problemet opleves som stigende.

- Samtidig er det vigtigt, at vi på tværs af aktører arbejder målrettet med at forebygge, at de situationer, vi taler om i dag, finder sted ude på arbejdspladserne.
- Her spiller Arbejdstilsynet en rolle i arbejdet med at understøtte virksomhedernes egen indsats. Ligesom Arbejdstilsynet også i sit tilsyn skal sætte ind, hvis de konstaterer problemer med seksuel chikane på arbejdspladsen.
- Jeg lovede derfor på mit møde med Ligestillingsudvalget den 25. august sidste år, at Arbejdstilsynet ville gå aktivt ind i arbejdet mod seksuel chikane på arbejdspladsen.
- Seksuel chikane kan være svært at tale om på arbejdspladsen. Det gør det desværre også vanskeligt for Arbejdstilsynet at få kendskab til på tilsynsbesøgene.
- Derfor er jeg også tilfreds med, at Arbejdstilsynet fremover får udtrykkelig hjemmel til at gennemføre uovervågede samtaler med ansatte – det tror jeg alt andet lige vil gøre det lettere at få problemer med seksuel chikane frem i lyset.
- Jeg vil også gerne fremhæve, at vi styrker 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 krænkelse.
- 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 krænkelse.
- Ændringerne sker som led i en kommende politisk justering af Metodeudvalgets anbefalinger om tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø.
- Når det er sagt, så er der nok ingen tvivl om, at seksuel chikane er vanskeligt at afdække gennem et tilsyn.
- Derfor tror jeg også, vi skal derhen, hvor vi spørger os selv, om der er andre virkemidler, der er mere egnede til at forebygge denne slags problemer på arbejdspladsen?
- Netop den slags spørgsmål behandles af ekspertudvalget, der skal gentænke hele arbejdsmiljøindsatsen – herunder om vi kan blive bedre til at forebygge, men også om vi har den rigtige form for tilsyn i dag.

- Ekspertudvalget forventes på nuværende tidspunkt at komme med deres anbefalinger til sommer.
- Men vi går selvfølgelig ikke bare og venter i mellemtiden. Arbejdstilsynet har siden vores møde igangsat en *synliggørelse* på alle deres platforme af den viden og værktøjer, som faktisk allerede er til rådighed for virksomhederne.
- Som eksempel kan jeg nævne de anbefalinger til at forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen, der er udarbejdet i fælleskab af arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet.
- Arbejdstilsynet vil herudover lave en proaktiv kommunikationsindsats, når justeringerne af Metodeudvalgets anbefalinger er implementeret i lovgivning og bekendtgørelser. Målet er at skabe bred opmærksomhed om, hvordan arbejdspladserne kan forebygge problemerne.

[Offentlig høring]

- Derudover vil vi – som ligestillingsministeren allerede har været inde på – afholde en offentlig høring den 9. april, hvor vi blandt andet vil invitere repræsentanter for arbejdsmarkedets parter til at drøfte udfordringer og løsninger i forhold til seksuel chikane på arbejdspladsen.

- For som jeg også tidligere har påpeget, så er arbejdsgivere, medarbejdere og deres repræsentanter helt afgørende spillere, når vi taler om, hvordan vi sikrer en ordentlig og acceptabel adfærd ude på danske arbejdspladser.
- Tak for ordet.