



Beskæftigelsesudvalget

**Beskæftigelsesministeren**

Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00

E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

19. oktober 2020

### **Orientering om artikel fra NFA om sammenhængen mellem seksuel chikane på arbejdet og efterfølgende øget risiko for depressive lidelser**

**J.nr.** 2020-6609

Kære Beskæftigelsesudvalg

Til jeres orientering vedlægger jeg en artikel fra NFA, der viser, at lønmodtagere i alderen 18-64 år, som har været udsat for seksuel chikane på arbejdet, har en 5,3 gang højere risiko for at udvikle depressive lidelser. Det er første gang sammenhængen er undersøgt over tid, dvs. ved at se på sammenhængen mellem ny forekomst af seksuel chikane og ny forekomst af depressive lidelser.

Artiklen måler seksuel chikane ud fra spørgsmålet 'Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?'

Artiklen indeholder bl.a. analyser der viser, at:

- Lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane fra leder, kollegaer eller underordnede havde en 5,3 gang højere risiko for at få en depressiv lidelse end lønmodtagere, der ikke havde været udsat for seksuel chikane. 25% af de chikanerede udviklede en depressiv lidelse.
- Lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane fra kunder, klienter, patienter eller elever havde en 1,9 gang højere risiko for at få en depressive lidelse end lønmodtagere, der ikke havde været udsat for seksuel chikane. Over 9% af de chikanerede udviklede en depressiv lidelse. Sammenhængen er dog ikke statistisk signifikant.
- Der var 8.871 lønmodtagere, der ikke oplevede seksuel chikane og blandt dem udviklede 3,75% en depressive lidelse i forløbet af studiet.

Analyserne er baseret på besvarelser fra lønmodtagere i Danmark med gentagende besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen Arbejds miljø og Helbred (AH) i 2012, 2014 og 2016. Lønmodtagere med depressive lidelser i 2012 var ekskluderet fra studiet.

Analysen bekræfter, at seksuel chikane på arbejdspladsen kan have alvorlige konsekvenser, og det understreger behovet for at se på, hvordan vi kommer problemet til livs.

Lovgivningen på området er allerede meget klar. Seksuel chikane er forbudt og arbejdsgiver har pligt til at forebygge og sætte ind, hvis man får kendskab til seksuel chikane.

Ifølge arbejdsmiljøloven har arbejdsgiver pligt til at forebygge krænkende handlinger, herunder seksuel chikane. Der findes en vejledning om emnet, hvor virksomhederne kan finde hjælp til at forebygge og håndtere seksuel chikane. Arbejdstilsynet fører også tilsyn med området. I 2018 blev reglerne i forbindelse med Arbejdstilsynets adgang til at tale med de ansatte under tilsyn ændret. Det betyder fx at medarbejdere kan tale i enerum med de tilsynsførende, hvis de ønsker det. Dette er særligt relevant i sager om krænkende handlinger, hvor medarbejdere ikke ønsker at fortælle om problemerne, mens andre er tilstede.

I januar 2019 blev godtgørelsesniveauet efter ligebehandlingsloven i sager om seksuel chikane hævet med en tredjedel til gennemsnitligt 33.000 kr. Effekten af det ændrede godtgørelsesniveau skal evalueres i 2021.

Jeg tror ikke problemet er, at arbejdspladserne ikke ved, at seksuel chikane er forbudt. Men jeg er overbevidst om, at der for mange steder har været taget for let på, at der kan være problemer med en kultur med krænkende adfærd, og det er ikke mindst et ledelsessvigt.

Jeg kan desuden oplyse, at jeg har bedt Arbejdstilsynet om at drøfte, om ansatte kan sikres bedre mod seksuel chikane på arbejdspladserne.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard