



Kommissorium for trepartsdrøftelser om seksuel chikane på arbejdsmarkedet

April 2021

J.nr. 2020-8251

CAL

Lise Trane-Møller

Baggrund

Seksuel chikane omfatter både verbale og fysiske krænkelse og er forbudt både på og uden for arbejdsmarkedet. Alligevel finder seksuel chikane sted.

Årsagerne til seksuel chikane på arbejdspladsen kan være mangeartede. Det kan fx være udtryk for en usund arbejdspladskultur, og det kan skyldes, at ledelsen ikke tydeligt nok har italesat, at seksuel chikane eller krænkende handlinger i mere bred forstand er uacceptabelt. Det kan også være udtryk for medarbejdere, der ikke har efterlevet det værdisæt og de regler om seksuel chikane, som er fastlagt af ledelsen, og det ikke er kommet til ledelsens kendskab, at der er sket brud på reglerne. Seksuel chikane kan også udøves af kunder, patienter, borgere mv. på arbejdspladsen.

Mange, der har oplevet seksuel chikane, er ikke stået frem og fortalt om deres oplevelser. Det er en vigtig fælles opgave at sikre, at seksuel chikane ikke er et tabu, og at der er den fornødne retssikkerhed omkring sagerne.

Det er ligeledes vigtigt, at der bliver skabt den fornødne tillid til, at det bliver taget alvorligt, hvis medarbejderen går til ledelsen eller tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne på arbejdspladserne med oplevelser om seksuel chikane, og at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne tager det nødvendige ansvar og bringer sagerne frem i lyset, så der kan tages hånd om problemet.

Den senere tids mange vidnesbyrd tyder på, at der findes arbejdspladser, der ikke har levet op til deres ansvar for at forebygge seksuel chikane og for at drage de nødvendige ansættelsesretlige konsekvenser i sager om seksuel chikane.

På den baggrund vil beskæftigelses- og ligestillingsministeren iværksætte trepartsdrøftelser om bedre forebyggelse og håndtering af seksuel chikane og større konsekvens ved sager om seksuel chikane på arbejdspladsen.

Formål

Trepartsdrøftelserne skal danne grundlag for en generel erfaringsopsamling om seksuel chikane på arbejdsmarkedet og munde ud i en række anbefalinger til, hvordan seksuel chikane bedst muligt forebygges og håndteres på arbejdspladserne, og hvordan arbejdsmarkedets parter og myndigheder kan understøtte en kulturændring på den enkelte arbejdsplads.

På den baggrund skal erfaringsopsamlingen danne grundlag for en vurdering af, om de nuværende lovgivningsmæssige tiltag er tilstrækkelige og anbefalinger til, om der er behov for yderligere lovgivningsmæssige tiltag på området.

Opgaver

Arbejdet skal konkret afdække følgende temaer:

Omfanget af seksuel chikane på det danske arbejdsmarked

Der skal udarbejdes et fælles vidensgrundlag om seksuel chikane med bidrag fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet, der skal afdække problemets omfang, herunder viden og data om antallet af sager, og hvad der findes af eksisterende redskaber, herunder ansættelsesretlige redskaber, når kränkelsen er sket. Vidensgrundlaget skal danne grundlag for de videre trepartsdrøftelser om emnet.

Godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane

I forbindelse med forhøjelsen af godtgørelsesniveauet i januar 2019 blev det aftalt, at godtgørelsesniveauet skulle evalueres i 2021. Til brug for den planlagte evaluering skal parterne drøfte deres erfaringer med forhøjelsen af godtgørelsesniveauet, herunder om den har haft en effekt på antallet af sager om seksuel chikane. Parterne skal i den forbindelse bidrage med viden og data, der kan indgå i evalueringen af godtgørelsesniveauet.

Mulige indsatser til at forebygge seksuel chikane, herunder fokus på kulturændringer

Parterne skal drøfte, hvordan den enkelte arbejdsplads bedst forebygger seksuel chikane og komme med anbefalinger til, hvordan arbejdspladserne kan styrke det forebyggende arbejde og understøtte den nødvendige kulturændring på arbejdspladserne. Hertil kan parterne evt. komme med anbefalinger til centrale tiltag, der kan understøtte arbejdspladsernes forebyggende indsats.

Anvendelse af personalepolitikker

Parterne skal drøfte, hvordan danske arbejdspladser, gennem procedurer og politikker vedr. forebyggelse og håndtering af seksuel chikane kan understøtte en arbejdspladskultur, hvor der dels er nultolerance over for seksuel chikane, dels er den nødvendige tillid til, at sager om seksuel chikane håndteres ordentligt, samt at alle involverede parter har ret til en saglig og fair behandling.

Brugen af tavsheds klausuler

Parterne skal drøfte brugen af tavsheds klausuler i sager om seksuelle krænkelser og deres erfaringer hermed. Til brug for drøftelsen skal parterne bidrage med viden og data om sager om tavsheds klausuler.

Arbejdsgiverens ageren, når kränkelsen er sket

Parterne skal drøfte, hvordan man bedst muligt sikrer, at arbejdsgiveren tager eksisterende ansættelsesretlige redskaber i brug, når kränkelsen er sket, så det får den nødvendige konsekvens.

Medarbejdernes og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanternes ageren, når krænkelserne sker

Parterne skal drøfte, hvordan man bedst muligt sikrer, at medarbejdere og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter går til arbejdsgiveren, når der sker seksuelle krænkelser, så arbejdsgiveren har mulighed for agere på de konkrete hændelser.

Behovet for yderligere lovgivningsmæssige tiltag

Parterne skal endelig drøfte, om de nuværende lovgivningsmæssige tiltag er tilstrækkelige, eller om der er behov for yderligere lovgivningsmæssige tiltag til at understøtte den kulturændring, der er behov for ude på de enkelte arbejdspladser for at styrke forebyggelsen af seksuel chikane.

Organisering og proces

Trepartsdrøftelserne forankres i Beskæftigelsesministeriet og består af følgende organisationer: FH, 3F, HK, Dansk Metal, Dansk Sygeplejeråd, FOA, AC, DA, DI, DE, FA, Lederne, KL og Danske Regioner.

Erfaringsopsamlingen og anbefalingerne skal være færdiggjort i sommeren 2021.