

TALE



20. november 2014

J.nr. 20140092112

4. kontor/CAS
CAL/Sfh

Tale ved samråd om sexchikane i Ligestillingsudvalget den 4. december 2014

[Det talte ord gælder]

Samrådsspørgsmål B og C, stillet den 7. november 2014 efter ønske fra Özlem Sara Cekic (SF). Beskæftigelsesministeren besvarer samrådsspørgsmål B, og han taler først. Ministeren for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale forhold besvarer Samrådsspørgsmål C efter Beskæftigelsesministerens tale.

Samrådsspørgsmål B:

En undersøgelse 3F har foretaget på det danske arbejdsmarked viser, at der er lang vej igen i forhold til at sikre ansatte bedre mod overgreb i form af sexchikane. Undersøgelsen viser bl.a., at et betydeligt antal kvinder har været udsat for sexchikane inden for de sidste 12 måneder, at Danmark er topscorer indenfor EU i forhold til sexchikane, at det gennemsnitlige tilkendte erstatningsbeløb i retssager om sexchikane har været uændret i de sidste 25 år, og at følger af sexchikane sjældent bliver anerkendt som arbejdsskader. På denne baggrund, og i forlængelse af ministerens besvarelse af LIU alm. del – spm. 5-7, bedes ministeren redegøre for de eksisterende indsatser i forhold til sexchikane og herunder for om ministeren finder, at de eksisterende indsatser er tilstrækkelige, eller om regeringen påtænker at iværksætte yderligere tiltag.

Samrådsspørgsmål C:

En undersøgelse 3F har foretaget på det danske arbejdsmarked viser, at der er lang vej igen i forhold til at sikre ansatte bedre mod overgreb i form af sexchikane. Undersøgelsen viser bl.a., at et betydeligt antal kvinder har været udsat for sexchikane inden for de sidste 12 måneder, og at Danmark er topscorer indenfor EU i forhold til sexchikane. På denne baggrund bedes ministeren redegøre for om ministeren – som ansvarlig minister for ligestilling – finder det problematisk, at mange kvinder udsættes for sexchikane på deres arbejdsplads, om ministeren anser det for at være en udfordring i forhold til at sikre ligestilling på arbejdsmarkedet, samt om ministeren vil tage initiativer til at forebygge sexchikane på de danske arbejdspladser.

Svar på spørgsmål B.

Indledning

- Tak for invitationen til dette samråd.

- Udvalget har ønsket at drøfte, hvilke initiativer regeringen har taget i forhold til sexchikane, og om regeringen vil tage nogle initiativer på området.
- Jeg vil gerne starte med at slå fast, at sexchikane på arbejdspladsen er uacceptabelt. Det er absolut ikke tilfredsstillende, at kvinder i Danmark og i det hele taget fortsat oplever at blive udsat for sexchikane.
- Derfor er psykisk arbejdsmiljø, herunder sexchikane, også et af de prioriterede områder i arbejdsmiljøindsatsen.

Hvad siger arbejdsmiljøloven/Arbejdsgivernes rolle

- Arbejdsmiljøreglerne er helt klare på dette område: Ingen ansatte må udsættes for seksuel chikane.
- Det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for at sikre, at arbejdet på en given arbejdsplads udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det er også arbejdsgiverens pligt at iværksætte forebyggende foranstaltninger, hvis

der er risiko for chikane og mobning, herunder for sexchikane, på arbejdspladsen.

- Men når det er slået fast, er det vigtigt, at kollegaer, arbejdsmiljørepræsentanten og virksomheden som helhed tager det alvorligt og har forståelse for, at sexchikane er svært at få hånd om. Det kræver mod og åbenhed at tale om.
- Det er et af de arbejdsmiljøemner, der er sværest at tale om, da det ofte er tabubelagt. Det kan være langt nemmere at tale om fx en maskine, der står forkert.
- Derfor er det også vigtigt, at der bliver taget de nødvendige drøftelser på virksomheden både for at forebygge, at sexchikane sker, men også så virksomheden har de redskaber, der skal til, hvis sexchikane opstår og inden det eventuelt eskalerer.

Hvad har regeringen gjort på området?

- SF spørger ind til, hvilke initiativer som regeringen har igangsat i forhold til sexchikane, og om regeringen påtænker yderligere tiltag på området.

- Lad mig starte med kort at opridse, hvad regeringen allerede har gjort, så I får et mere samlet billede af indsatsen.
- I 2011 blev der indgået en bred politisk aftale [regeringen, V, K og DF] på arbejdsmiljøområdet – den såkaldte 2020-strategi.
- Psykisk arbejdsmiljø og herunder seksuel chikane er helt grundlæggende et prioriteret område i denne strategi – og dermed også i arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020. Dermed er psykisk arbejdsmiljø også højt prioriteret i Arbejdstilsynets generelle tilsynsindsats rundt på landets arbejdspladser.
- Derudover gennemfører Arbejdstilsynet et intensiveret tilsyn udelukkende med fokus på det psykiske arbejdsmiljø i nedslidningstruede brancher. I disse tilsyn er der fokus på seksuel chikane.
- For det tredje gennemfører Arbejdstilsynet også særlige tilsynsindsatser i nedslidningstruede brancher, hvor det psykiske arbejdsmiljø blandt andet også er i fokus.

- For det fjerde har Arbejdstilsynet oprettet en hotline om mobning og seksuel chikane, som alle kan ringe til for at få vejledning om at forebygge og håndtere seksuel chikane. [Det er i gennemsnit 10-15 opkald om ugen til hotlinen, heraf omhandler 1-2 opkald seksuel chikane].
- For det femte har Arbejdstilsynet udgivet en vejledning om mobning og seksuel chikane, som vejleder virksomheder om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.
- Endelig er der etableret en nemmere klageadgang for mobning og seksuel chikane, så man via Arbejdstilsynets hjemmeside let kan indsende en klage, der bliver behandlet anonymt.

Hvad gør Arbejdstilsynet på tilsynsbesøg?

- Det psykiske arbejdsmiljø, herunder seksuel chikane, er i fokus på størstedelen af de tilsynsbesøg, som Arbejdstilsynet udfører.
- Konstaterer Arbejdstilsynet, at der er problemer med seksuel chikane, afgiver Arbejdstilsynet et

påbud til virksomheden om at forebygge den seksuelle chikane.

- Påbud om sexchikane vil altid være et såkaldt rådgivningspåbud. Det betyder, at virksomheden har pligt til at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at løse og forebygge problemet. Der er altså tale om et meget grundigt opfølgingsarbejde.
- Derudover udløser et rådgivningspåbud en rød smiley til den pågældende virksomhed på Arbejdstilsynets hjemmeside. Det signalerer, at der er tale om et alvorligt arbejdsmiljøproblem.

Hvad vil regeringen gøre fremadrettet?

- Regeringen har således igangsat en lang række tiltag, der skal bidrage med at forebygge at sexchikane forekommer, og hvad der kan gøres, hvis der alligevel skulle opstå en situation med seksuel chikane.
- Og vi fortsætter denne indsats. Derfor er jeg også meget glad for, at vi netop i forbindelse med finanslovsaftalen for 2015 har afsat 77 mio. kr.

til at fastholde Arbejdstilsynets bevillingsniveau i 2016 – i øvrigt sammen med SF.

- Jeg har desuden netop fremsat et lovforslag om forebyggelse af vold, trusler og chikane uden for arbejdstid. Det er ikke kun i arbejdstiden, at ansatte, der arbejder med udsatte borgere, kan blive udsat for trusler og chikane. Det gælder også uden for arbejdstiden.
- Det betyder blandt andet, at Arbejdstilsynet kan fortsætte med de særlige tilsynsindsatser i nedslidningstruede brancher og tilsynsindsatser med fokus på psykisk arbejdsmiljø, der også omhandler sexchikane frem til og med 2016.
- Derudover vil jeg holde skarpt øje med udviklingen på området, da det er helt uacceptabelt, at ansatte bliver udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen.

Fakta om sexchikane

- Der henvises i spørgsmålet til en artikel fra 3F's medlemsblad, der baserer sig på en undersøgelse om sexchikane fra EU's Agentur for Grundlæggende Rettigheder. Undersøgelsen viser, at

37 pct. af danske kvinder har oplevet mindst én form for seksuel chikane det seneste år.

- Det er ikke en undersøgelse som Beskæftigelsesministeriet har været involveret i, men jeg kan forstå, at undersøgelsen ikke er begrænset til seksuel chikane på arbejdet, men omhandler seksuel chikane i det hele taget, således også i fritiden.
- Det fremgår derfor ikke af undersøgelsen, hvor stor en del af de danske kvinder, der har oplevet sexchikane, som har oplevet det på arbejdspladsen.
- Derfor vil jeg gerne fremhæve undersøgelsen *Arbejds miljø og Helbred* fra 2012 fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø. Det er den største samlede forskningsbaserede undersøgelse om arbejds miljø i Danmark, hvor 16.300 beskæftigede personer har svaret.
- Den viser, at ca. 3 pct. af arbejdstagerne har været udsat for seksuel chikane i løbet af det sidste år. Det er altså et noget andet tal, end det, der er gengivet i EU-undersøgelsen.

Godtgørelsesbeløb i retssager om seksuel chikane

- Dernæst så indeholder samrådsspørgsmålet et argument om, at det gennemsnitlige tilkendte erstatningsbeløb i retssager om sexchikane har været uændret i de sidste 25 år.
- I Danmark er det domstolene, der fastlægger niveauet for godtgørelse i civile sager, og vi har ikke tradition for, at lovgiver blander sig i domstolenes udmåling af godtgørelser.
- Det gælder også i sexchikanesager, som både kan føres ved de almindelige domstole og indbringes for Ligebehandlingsnævnet. Hvis en klage behandles ved Ligebehandlingsnævnet, er det på samme måde nævnet, der udmåler godtgørelsen.
- Hverken jeg eller Beskæftigelsesministeriet har et overblik over det gennemsnitlige godtgørelsesniveau i sager om sexchikane de seneste 25 år. Domstolsstyrelsen har oplyst, at man ikke har mulighed for at identificere sager ved domstolene ud fra sagernes emne.

- Justitsministeriet har tidligere over for Retsudvalget oplyst, at den tilgængelige retspraksis tyder på, at der i sager om seksuel chikane af grov karakter og omfang tilkendes en godtgørelse på omkring 40.000 kr.
- Til sammenligning ligger godtgørelsesniveauet til ofre for forsøg på voldtægt på 30-40.000 kr.
- Det er vigtigt for mig at understrege, at der ikke i ligebehandlingsloven er et maksimum for godtgørelsens størrelse. Men det er altså som nævnt op til domstolene at udmåle godtgørelsesbeløb.

Anderkendelse af sexchikane som arbejdsskade

- Endelig nævnes det, at følgerne af sexchikane sjældent anerkendes som en arbejdsskade.
- For mig er det helt fundamentalt, at man selvfølgelig ikke skal blive syg af at passe sit arbejde. Hvis man alligevel bliver syg af sit arbejde, er det helt afgørende, at man får den behandling og erstatning man er berettiget til. Dette gælder naturligvis også arbejdsskader som følge af sex-

chikane.

- Sygdom, der er følge af sexchikane kan anerkendes, når den udelukkende eller i overvejende grad er forårsaget af arbejdet. Dette krav om årsagssammenhæng er helt almindelig praksis.
- Der findes ikke i Arbejdsskadestyrelsen tal for anmeldelse og anerkendelse af sager om sexchikane. Jeg kan dog oplyse, at 11 ud af de 16 sager om psykisk sygdom som følge af sexchikane, der er forelagt Erhvervssygdomsudvalget i perioden 2011-2013, er blevet anerkendt.

Afslutning

- Samlet set mener jeg ikke, at der skal herske nogen tvivl om, at regeringen har taget og fortsat tager sin opgave særdeles alvorligt, når det kommer til at forebygge og følge op på seksuel chikane på arbejdspladsen.
- Vi har iværksat en række tiltag for at komme sexchikane til livs, og nu med flere tilførte midler til arbejdsmiljøindsatsen på Finansloven, så gør vi – sammen med EL og SF - vores til at fortsætte denne indsats.

- Tak for ordet.