



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Rasmus Horn Langhoff
Rasmus.Langhoff@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748

26. september 2016

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 29. august 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 525 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet af ikke-medlem Rasmus Horn Langhoff (MFU).

J.nr. 2016-5488

Spørgsmål nr. 525:

”Ministeren bedes redegøre for, om AT-vejledningen om mobning og seksuel chikane er retvisende i forhold til ligebehandlingslovens bestemmelser samt det bagvedliggende EU-direktiv? Der henvises til <https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/m/d-4-2-mobning-og-seksuel-chikane>”.

Svar:

Arbejdsmiljøloven skal sikre, at arbejdsmiljøet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for alle, dvs. uanset om der er tale om mænd eller kvinder. Der er således indirekte et ligebehandlingsperspektiv indarbejdet i arbejdsmiljøloven.

Arbejdsmiljøreglerne gælder også for det psykiske arbejdsmiljø og dermed også for risikoen for at blive udsat for mobning og seksuel chikane. Det betyder, at arbejdsgiveren skal sikre, at de ansatte ikke udsættes for mobning og seksuel chikane på jobbet. Det gælder uanset, om mobningen og den seksuelle chikane er rettet mod kvinder eller mænd.

AT-vejledningen om mobning og seksuel chikane forklarer, hvordan arbejdsmiljøloven skal forstås i forhold til mobning og seksuel chikane, og indeholder således også indirekte et ligebehandlingsprincip, da både mænd og kvinder skal beskyttes mod mobning og seksuel chikane.

Efter ligebehandlingslovens § 1 forstås ved ligebehandling af mænd og kvinder i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.

Efter ligebehandlingslovens § 4 skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Det er i retspraksis antaget, at en arbejdsgiver er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod seksuel chikane. Det gælder ikke blot krænkelser begået af arbejdsgiveren personligt, men også krænkelser, der begås af andre, fx af andre ansatte.

Hvis krænkeren er en anden ansat, skal arbejdsgiveren sørge for at stoppe dennes adfærd. Hvis arbejdsgiveren i den anledning bortviser, opsiger, omplacerer, giver advarsel eller på anden måde griber ind over for den påståede krænker, beror det på de almindelige arbejdsretlige regler, om arbejdsgiveren er berettiget hertil, og hvor meget arbejdsgiveren i givet fald skal bevise for at kunne bortvise, opsige, m.v.

For begge regelsæt gælder, at arbejdsgiveren har en handlepligt, og jeg mener således, at reglerne supplerer hinanden ud fra deres respektive udgangspunkter i henholdsvis ligebehandlingsprincippet og ansættelsesret samt lønmodtageres ret til et sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen