



TALE

17. juni 2016

J.nr. 20165200159

Ergonomisk og Psykisk Arbejds-
miljø (EPA)
CAS/TFO

Samråd i Ligestillingsudvalget den 20. juni 2016 om chikane på arbejdsmarkedet, der særligt rammer kvinder

Samrådsspørgsmål Y, Z og Æ er stillet den 26. maj 2016 efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S) og Lea Wermelin (S).

Samrådsspørgsmål Y

Ministeren bedes forholde sig til analysen: ”Kvinder er mere udsat for chikane på jobbet” af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd den 26. maj 2016, hvor det fremgår, at 45 % flere kvinder end mænd udsættes for chikane på jobbet. Gør analysens konklusioner indtryk på ministeren og anerkender ministeren, at der tale om en ligestillingsudfordring på det danske arbejdsmarked, når kvinder i højere grad end mænd udsættes for chikane?

Samrådsspørgsmål Z

Ministeren bedes redegøre for regeringens politik i forhold til at modvirke chikane, vold og mobning på danske arbejdspladser samt for, om man har en målsætning om at nedbringe den chikane, der særligt rammer kvinder?

Samrådsspørgsmål Æ

Ministeren bedes redegøre for, om regeringen er indstillet på at igangsætte nye initiativer, der kan medvirke til at nedbringe den chikane kvinder udsættes for, herunder særligt sexchikane, mobning, vold og trusler?

Indledning

- Tak for invitationen til dette samråd om vold, mobning og seksuel chikane på det danske arbejdsmarked.
- Jeg vil svare samlet på de tre spørgsmål.

- Lad mig starte med at slå fast, at det ikke er i orden, at mennesker bliver udsat for chikane, mens de passer deres arbejde.
- Vold, mobning og seksuel chikane er alvorlige krænkelse, der ikke skal forekomme på det danske arbejdsmarked.
- Denne type krænkelse er først og fremmest et alvorligt arbejdsmiljøproblem. Uanset om det rammer mænd eller kvinder.
- Jeg vil gerne understrege, at det er arbejdsgivernes ansvar at sørge for, at arbejdsmiljøet er i orden. Virksomhederne skal forebygge vold og chikane så både kvinder og mænd trygt kan gå på arbejde.

Analysen fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

- Arbejderbevægelsens Erhvervsråds analyse viser, at 24 procent af de kvindelige beskæftigede og 16 procent af de mandlige beskæftigede har været udsat for chikane på jobbet inden for de seneste 12 måneder. Det er for mange.
- Analysen viser, at mobning, vold og trusler udgør den største del af krænkelse, mens seksuel chikane udgør en mindre del.

- Godt 12 procent af de kvindelige beskæftigede og knap 11 procent af de mandlige beskæftigede har været udsat for mobning.
- I langt størstedelen af tilfældene er det kolleger og ledere, der mobber, og ikke kunder og klienter. Mobning er derfor først og fremmest et internt problem i virksomhederne.
- Når det handler om vold og trusler, viser analysen, at 10 procent af de beskæftigede har været udsat for denne type overgreb på jobbet inden for de seneste 12 måneder. 14 procent af kvinderne og 7 procent af mændene har været udsat for vold eller trusler.
- Det er primært kunder og klienter, der udøver vold og trusler mod de ansatte. Det er derfor ikke overraskende, at en langt større andel af de beskæftigede inden for sundhed, omsorg, undervisning og pædagogisk arbejde har været udsat for vold eller trusler. Det er netop disse jobgrupper, der i særlig høj grad har tæt kontakt med andre mennesker, fx patienter og klienter.
- Problemer med vold og trusler er altså primært et problem i de job, hvor de ansatte har tæt kontakt med andre mennesker. Vi ved, at flere kvinder end mænd arbejder i disse brancher.

- Inden for sundhed, omsorg, undervisning og pædagogisk arbejde er der imidlertid – ifølge undersøgelsen – *ikke* signifikant forskel på den andel af henholdsvis kvinder og mænd, der har været udsat for vold og trusler.
- Det betyder, at vi inden for disse jobgrupper *ikke* kan sige noget sikkert om, hvorvidt andelen af kvinder, der bliver udsat for vold og trusler, er større end andelen af mænd. I og med at flere kvinder bestrider disse jobs, er der et større *antal* kvinder end mænd, der udsættes for vold og trusler inden for disse jobgrupper.
- Som jeg nævnte tidligere, udgør seksuel chikane en mindre del af krænkelserne. 3 procent af de beskæftigede har været udsat for seksuel chikane på jobbet inden for de seneste 12 måneder.
- 5 procent af kvinderne har været udsat for seksuel chikane, mens det gælder 1 procent af mændene.
- Kunder, klienter mv. udgør en stor andel af dem, der udøver krænkelserne. Seksuel chikane er dermed både et problem, der knytter sig til at arbejde med tæt kontakt til andre mennesker, og et internt problem i virksomhederne.

- Samlet set er billedet, at der er alt for mange, der bliver udsat for vold, mobning og seksuel chikane på deres arbejde. Det gælder både kvinder og mænd.

Politik og målsætning

- Arbejdsmiljøreglerne på området er meget klare: Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er både sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det har arbejdsgiveren ansvar for at sikre.
- Det gælder også det psykiske arbejdsmiljø. Og dermed også for risikoen for at blive udsat for chikane.
- Hvad angår regeringens politik på området, skal der ikke herske tvivl om, at regeringen mener, at arbejdsmiljøet skal være i orden. Både kvinder og mænd skal kunne gå på arbejde uden at være udsat for overgreb.
- Psykisk arbejdsmiljø og dermed også vold, mobning og seksuel chikane er højt prioriteret i arbejdsmiljøindsatsen. Prioriteringen er udmøntet i den ambitiøse 2020-arbejdsmiljøstrategi. Målsætningen er, at der ved udgangen af 2020 skal være 20 procent færre ansatte, der er psykisk overbelastede på grund af arbejdet, sammenlignet med 2012.

- For at nå det ambitiøse mål er det vigtigt, at alle bidrager hertil. Det gælder først og fremmest i det daglige arbejde på den enkelte virksomhed, men det gælder også arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet.

Arbejdsgiverens og de ansattes ansvar for forebyggelsen

- Når det drejer sig om mobning og seksuel chikane mellem personer internt i virksomheden, kan arbejdsgiveren bl.a. forebygge problemerne ved klart at signalere, at chikane er helt uacceptabelt. Ligesom det er hensigtsmæssigt med klare retningslinjer for, hvordan chikane håndteres, hvis det opstår.
- Ser vi på vold fra kunder og klienter, er det vigtigt, at arbejdsgiveren sørger for, at der arbejdes løbende med håndtering af voldsrisikoen. Dette kan fx ske ved at sikre:
 - at der sker en hensigtsmæssig planlægning af arbejdet,
 - at ansatte får den fornødne oplæring og instruktion,
 - at arbejdsstedet er indrettet hensigtsmæssigt, og
 - at der følges op på voldsepisoder med henblik på at forbedre forebyggelsen

Arbejdsmiljøaktørernes ansvar i forhold til at understøtte virksomhedernes forebyggende arbejde

- Det er vigtigt, at virksomhederne kan få hjælp og støtte, når de møder udfordringer med at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø uden vold, mobning og seksuel chikane.
- I den forbindelse er der en række muligheder:
 - Arbejdstilsynet har et Call Center og en særlig hotline for mobning og seksuel chikane, som både virksomheder og chikanerammede kan ringe til. Her kan man få gode råd om forebyggelse og håndtering af vold, mobning og seksuel chikane på jobbet.
 - Jeg kan oplyse, at der typisk er 40 til 70 opkald til hotlinen om måneden, hvoraf 1 til 2 opkald handler om seksuel chikane.
 - Virksomhederne kan også kontakte en af de professionelle arbejdsmiljørådgivere, som kan yde konkret støtte og rådgivning til processerne i virksomheden.
 - Herudover er der en række kurser og konferencer på området. Ligesom der findes en lang række skriftlige materialer.

- Fx har Branchearbejdsmiljørådene udarbejdet gode praksisnære pjecer og værktøjer til forebyggelse og håndtering af chikane.
- Branchearbejdsmiljørådet for privat kontor og administration har fx en vejledning om mobning, og Branchearbejdsmiljørådet for handel har en hjemmeside og en pjece om mobning og chikane.
- Arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet har i samarbejde forfattet pjecer om henholdsvis forebyggelse af vold og seksuel chikane, og Arbejdstilsynet har vejledninger om både vold, mobning og seksuel chikane.
- Arbejdstilsynet fører tilsyn med, at arbejdsgiverne lever op til deres ansvar og forpligtelser i forhold til at sikre, at arbejdet kan udføres fuldt forsvarligt. Det gælder naturligvis også i forhold til vold, mobning og seksuel chikane.
- Arbejdstilsynet gennemfører målrettede risikobaserede tilsyn med de brancher og virksomheder, der har de største arbejdsmiljøproblemer.
- Som man kan se af tallene i analysen, er problemer med chikane meget udbredte inden for fx sundhed, omsorg, undervisning og pædagogisk arbejde.

- Fra 2011 til 2015 traf Arbejdstilsynet 422 afgørelser om vold i døgninstitutioner og hjemmepleje, mens der blev truffet 45 afgørelser om mobning og seksuel chikane i døgninstitutioner og hjemmepleje.
- Når Arbejdstilsynet er på tilsyn i virksomheder inden for disse brancher, vil Arbejdstilsynet have særligt fokus på problemer med vold og chikane.
- Hvis ansatte oplever, at arbejdsmiljøet ikke er i orden i deres virksomhed, kan de ansatte klage til Arbejdstilsynet.
- Hvis Arbejdstilsynet konstaterer, at en virksomhed overtræder arbejdsmiljølovgivningen i forhold til vold, mobning eller seksuel chikane, afgiver Arbejdstilsynet påbud om, at arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdsmiljøet for de ansatte er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt i forhold til disse problemer. Virksomheden får en frist for, hvornår problemerne skal være løst. Herefter følger Arbejdstilsynet op over for virksomheden i forhold til, om problemerne så faktisk også er løst.
- Samlet set er det min vurdering, at både arbejdsmarkedets parter, Arbejdstilsynet og andre

aktører på området er meget opmærksomme på risikoen for vold, mobning og seksuel chikane. Og at aktørerne har en fælles forståelse af, at det ikke er acceptabelt, at ansatte udsættes for denne type overgreb.

Fremadrettede initiativer

- Der er iværksat en række tiltag for at støtte og hjælpe virksomhederne med at løfte deres ansvar i forhold til at forebygge og håndtere vold, mobning og seksuel chikane. Og parterne har indgået aftaler om at identificere, håndtere og forebygge problemerne. Jeg mener derfor, at virksomhederne har et godt fundament for at forebygge problemer på området.
- Arbejdstilsynet har indført en ny tilsynsform, kaldet udvidet risikobaseret tilsyn. Det indebærer, at der bliver ført et mere omfattende tilsyn med en række brancher. Det gælder blandt andet brancher, hvor der er særlig risiko for vold, fx døgninstitutioner og hjemmepleje.
- Arbejdstilsynet skal fortsat rette ressourcerne mod de områder, hvor der er de største udfordringer i arbejdsmiljøet. Og det mener jeg, at Arbejdstilsynet er rustet til.
- Det afgørende er, at virksomhederne løfter deres ansvar, så færre ansatte i fremtiden udsættes for chikane på jobbet.

- Afslutningsvis vil jeg sige tak for ordet. Jeg ser frem til at høre jeres spørgsmål.