



Folketingets Ligestillingsudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748

11. juli 2016

Ligestillingsudvalget har i brev af 24. juni 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 146 (alm. del), som hermed besvares.

J.nr. 20165200194

Spørgsmål nr. 146:

”Ministeren bedes redegøre for, hvilke værktøjer der findes i dag i forhold til at arbejde med arbejdspladskultur og herunder modvirke overgreb i form af chikane, mobning, vold mv. på arbejdspladserne, og i forlængelse heraf bedes ministeren oversende (evt. i form af links) de centrale vejledninger der foreligger, samt redegøre for ministerens overvejelser i forhold til at revidere disse, jf. ministerens tilkendegivelser under samråd i Ligestillingsudvalget den 20. juni 2016.”

Svar:

Til brug for besvarelsen har jeg indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Det er arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at arbejdsmiljøet er sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarligt. Arbejdsgiveren skal i den forbindelse udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV).

For at støtte arbejdsgiveren i arbejdet med at udarbejde arbejdspladsvurderingen har Arbejdstilsynet udgivet At-vejledning D.1.1-3 Arbejdspladsvurdering <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/a/d-1-1-arbejdspladsvurdering>.

Finder arbejdsgiveren i forbindelse med arbejdspladsvurderingen, at virksomheden har problemer i relation til forebyggelse af chikane, herunder mobning, seksuel chikane eller vold, skal arbejdsgiveren sørge for, at problemerne bliver håndteret og forebygget fremadrettet.

For at støtte arbejdsgiveren i håndtering og forebyggelse af chikane, herunder mobning, seksuel chikane og vold, har Arbejdstilsynet udgivet At-vejledningerne D. 4.2 Mobning og seksuel chikane <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/m/d-4-2-mobning-og-seksuel-chikane> og D. 4.3-3 Vold <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/v/d-4-3-3-vold>.

Af At-vejledningen om mobning og seksuel chikane fremgår det, at ledelsen og de ansatte skal drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere mobning og seksuel chikane, og at de ansatte skal informeres om planlagte og trufne foranstaltninger. At-vejledningen handler kun om mobning og seksuel chikane mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere. Forebyggelse af mobning og seksuel chikane, der udøves af borgere udefra, er beskrevet i At-vejledningen om vold.

Vejledningen om mobning og seksuel chikane gennemgår en række konkrete initiativer, der kan medvirke til at forebygge mobning og seksuel chikane. Desuden gennemgår vejledningen, hvad virksomheden kan gøre, hvis der opstår mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen.

At-vejledningen om vold forklarer reglerne for vold i arbejdet og arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. Det beskrives i vejledningen, hvordan virksomheden gennem vurdering af risikoen, planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, oplæring og instruktion samt god indretning kan forebygge såvel vold i arbejdet som arbejdsrelateret vold uden for arbejdet. At-vejledningen om vold omfatter også mobning og seksuel chikane fra eksterne borgere (klienter, beboere, kunder, elever m.fl.).

At-vejledningen om vold er revideret januar 2016 i forbindelse med ikrafttrædelse af nye regler om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden. I den forbindelse blev der også tilføjet tekst om digital chikane.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Det er min vurdering, at arbejdsgiveren med disse At-vejledninger har et godt grundlag for at kunne håndtere og forebygge de omtalte problemer med chikane og derved sikre, at virksomheden lever op til arbejdsmiljølovens bestemmelser om, at arbejdsmiljøet skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Derudover har Arbejdstilsynet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter forfattet pjecen ”Et godt psykisk arbejdsmiljø - undgå vold på arbejdspladsen” <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/media/2421641/De-10-gode-raad.pdf> og pjecen ”Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane” <https://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/06-temaer/psyktema/seksuel-chikane-pjece.ashx>.

Endelig kan jeg oplyse om, at branchearbejdsmiljørådene har udarbejdet en række praksisnære pjecer og værktøjer til forebyggelse og håndtering af chikane, ligesom Videncenter for Arbejdsmiljø har temasider om mobning <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Emner/Psykosocialt-arbejdsmiljo/Mobning> og vold <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Emner/Psykosocialt-arbejdsmiljo/Vold> med links til materialer herom.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen