

TALE



12. januar 2017

J.nr. 20165200375

Ergonomisk og Psykisk Arbejds-  
miljø (EPA)  
CAS

Talepapir til samråd i Ligestillingsudvalget den 12. januar 2017 om sexchikane på det danske arbejdsmarked

---

Samrådspørgsmål E er stillet den 25. november 2016 efter ønske fra Ligestillingsordførerne Pernille Skipper (EL), Rasmus Horn Langhoff (S), Carolina Magdalene Maier (ALT), Marianne Jelved (RV) og Trine Torp (SF).

*Samrådspørgsmål E*

*Hvad er regeringens syn på problemer med sexchikane på det danske arbejdsmarked, og hvad har regeringen til hensigt at gøre for i højere grad at sikre mod uønsket seksuel adfærd på arbejdspladsen?*

## **Indledning**

Tak for invitationen til dette samråd.

Jeg vil gerne starte med at slå fast, at det er helt uacceptabelt, at mennesker bliver udsat for seksuel chikane.

Seksuel chikane er en alvorlig krænkelse, der efter omstændighederne vil kunne straffes efter straffeloven.

Hvis seksuel chikane finder sted på arbejdspladsen, er der samtidig tale om et arbejdsmiljøproblem. Et problem, som skal tages meget seriøst.

Både når der er tale om seksuelle krænkelse fra personer, der er *ansat* på arbejdspladsen. Og når der er tale om seksuelle krænkelse fra personer,

der *ikke* er ansat på arbejdspladsen - fx. klienter, kunder eller patienter.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø undersøgte i 2014, hvor mange, der inden for det seneste år var blevet udsat for seksuel chikane på jobbet.

Undersøgelsen viste, at godt 3 procent af de beskæftigede havde været udsat for seksuel chikane på jobbet inden for de seneste 12 måneder.

I over halvdelen af tilfældene var det kunder, klienter eller patienter, der havde udøvet krænkelserne.

Det kan fx være en SOSU-medarbejder, der udsættes for seksuelle krænkelser fra en dement beboer på et plejehjem. Det kan være en udadreagerende beboer på en døgninstitution, der på grund af psykisk sygdom, misbrug eller funktionsnedsættelse overskrider medarbejdernes grænser. Eller det kan være en bartender, der krænkes af en diskoteksgæst.

Seksuel chikane er altså ikke bare et problem mellem personer internt i virksomhederne. Det er i høj grad også et problem, der knytter sig til at arbejde med tæt kontakt til andre mennesker.

Når man ser på kønsfordelingen viser undersøgelsen, at det i højere grad er kvinder end mænd, der oplever seksuel chikane. Således havde 5 procent af kvinderne været udsat for seksuel chikane, mens det gælder 1 procent af mændene.

### ***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.

Og det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at det er tilfældet på den enkelte arbejdsplads. Arbejdsgiveren har derfor også pligt til at forebygge seksuel chikane, så både kvinder og mænd trygt kan gå på arbejde.

Der skal ikke herske tvivl om, at regeringen mener, at arbejdsmiljøet skal være i orden. Psykisk arbejdsmiljø – og dermed også seksuel chikane – er højt prioriteret i arbejdsmiljøindsatsen.

For at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø er det vigtigt, at alle bidrager. Det gælder først og fremmest i det daglige arbejde på den enkelte virksomhed, men det gælder også arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet.

### ***Arbejdsgivers og ansattes ansvar for forebyggelse***

Når det drejer sig om seksuel chikane mellem personer *internt* i virksomheden, kan arbejdsgiveren bl.a. forebygge problemerne ved at gøre det klart, at seksuel chikane er helt uacceptabelt. Mange virksomheder har allerede klare retningslinjer for, hvordan chikanen håndteres, hvis den opstår.

Ser vi på seksuelle krænkelser fra *kunder, klienter eller patienter*, der som nævnt udgør over halvdelen af krænkelserne, er det vigtigt, at der løbende arbejdes med forebyggelse.

Det kan bl.a. ske ved at sikre, at ansatte får den fornødne oplæring og instruktion, fx i form af information om de borgere eller kunder, de beskæftiger sig med. Og om, i hvilke situationer der er risiko for seksuel chikane, og hvordan det kan håndteres.

Det kan fx være information om håndtering af berusede gæster på restauranter og barer, der opfører sig seksuelt krænkende over for tjeneren. Eller af håndteringen af patienter og beboer på plejehjem og døgninstitutioner, der pga. deres sygdom overskrider personalets grænser.

### ***Aktiviteter til understøttelse af forebyggelse og håndtering af seksuel chikane***

Det er således vigtigt, at virksomheder og ansatte har de fornødne muligheder for rådgivning og vej-

ledning. Og der er allerede en lang række værktøjer til at forebygge og håndtere seksuel chikane.

- Fx har Arbejdstilsynet et Call Center og en særlig hotline om mobning og seksuel chikane, som både virksomheder og chikanerammede kan kontakte med henblik på at få gode råd om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.
- Virksomhederne kan også kontakte en professionel arbejdsmiljørådgiver, som kan yde konkret støtte og rådgivning til håndtering og forebyggelse i virksomheden.
- Derudover findes der også en række rådgivende og informerende materialer på området. Fx har flere Branchearbejdsmiljøråd udarbejdet gode praksisnære pjecer og værktøjer til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. I 2015 udarbejdede Arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet i samarbejde en pjece om forebyggelse og håndtering seksuel chikane.
- Endelig er Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i gang med et projekt, der har til formål at udvikle metoder, der kan hjælpe danske arbejdspladser til at udvikle effektive strategier til at forebygge og håndtere seksuel chikane i omsorgsarbejdet, hvor medarbejderne er i tæt kontakt med andre mennesker.

Samtidig fører Arbejdstilsynet 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 seksuel chikane.

Det gøres bl.a. gennem risikobaserede tilsyn målrettet de brancher og virksomheder, der har de største arbejdsmiljøproblemer.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer, at en virksomhed overtræder arbejdsmiljølovgivningen i forhold til seksuel chikane – dvs. ikke har forebygget risikoen tilstrækkeligt – afgiver Arbejdstilsynet påbud, som pålægger arbejdsgiveren at sikre, at arbejdsmiljøet for de ansatte er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt i forhold til disse problemer. Herefter følger Arbejdstilsynet op over for virksomheden i forhold til, om problemerne faktisk også er løst.

Ansatte kan også selv klage til Arbejdstilsynet, hvis de oplever seksuel chikane på deres arbejdsplads.

Der er altså iværksat en lang række tiltag for at støtte og hjælpe virksomhederne med at løfte deres ansvar i forhold til at forebygge og håndtere seksuel chikane.

Samlet set er det min vurdering, at både arbejdsmarkedets parter, Arbejdstilsynet og andre aktører på området er meget opmærksomme på risikoen for seksuel chikane. Og at alle har en fælles forståelse af, at det ikke er acceptabelt, at ansatte udsættes for denne type overgreb.

### **Afslutning**

Det er altid uacceptabelt, når nogen udsættes for seksuel chikane. Jeg er derfor glad for, at det er et område, vi løbende undersøger omfanget af gennem omfattende undersøgelser af befolkningens arbejdsmiljø.

Med de nævnte tiltag har virksomhederne allerede i dag et godt fundament for at forebygge problemer på området.

Der foreligger meget snart nye tal for, hvor mange der har været udsat for seksuel chikane, når Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø offentliggør resultater fra undersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred 2016.

Når de nye tal foreligger, er det vigtigt, at vi ser på, om der er sket en udvikling i andelen af ansatte, der har været udsat for seksuel chikane.

Derudover er Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø som nævnt også i gang med en un-

dersøgelse af seksuel chikane i omsorgsarbejdet, hvor vi jo netop ser, at udfordringen er større, fordi man arbejder i tæt kontakt med andre mennesker. Jeg ser meget frem til at se resultaterne af det arbejde, der også vil gøre os klogere på, hvordan seksuel chikane kan forebygges og håndteres. *[Projektet løber frem til 31. december 2018].*

Arbejdstilsynet vil også fremover rette ressourcerne mod de områder, hvor der er de største udfordringer i arbejdsmiljøet.

Afslutningsvis vil jeg igen understrege, at det er afgørende, at alle bidrager – både virksomhederne, arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet – så færre ansatte i fremtiden udsættes for seksuel chikane på jobbet.

Tak for ordet.