



Folketingets Ligestillingsudvalget
lov@ft.dk

Karina Adsbøl
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

13. februar 2017

Ligestillingsudvalget har i brev af 16. januar 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 39 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Adsbøl (DF).

J.nr. 20165200375

Spørgsmål nr. 39:

”Ministeren bedes redegøre for, om det er muligt – som lovgivningen er i dag og med de værktøjer, der er til rådighed – at gå videre med en sag, hvis man bliver bekendt med, at en kollega udsættes for sexchikane ved at benytte en whistleblower-ordning?”

Svar:

Den relevante lovgivning på området er arbejdsmiljøloven.

Ifølge arbejdsmiljøloven kan man klage til Arbejdstilsynet, hvis man udsættes for seksuel chikane eller bliver bekendt med, at en kollega udsættes for en sådan chikane. Klagen kan indgives via en klageadgang på Arbejdstilsynets hjemmeside eller ved at ringe til Arbejdstilsynets hotline om mobning og seksuel chikane. Arbejdstilsynet har tavshedspligt ved behandling af klager over arbejdsmiljøforhold, herunder klager af den omhandlede karakter.

Når Arbejdstilsynet modtager en klage over sexchikane, vurderer Arbejdstilsynet, om klagen skal føre til et besøg på virksomheden. Det vil afhænge bl.a. af, om det skønnes muligt ved tilsynsbesøg at oplyse sagen yderligere og gå videre med problemet. Det vurderes således, om Arbejdstilsynet ved et besøg kan undersøge forekomsten af sexchikane, herunder om parterne i sagen fortsat arbejder i virksomheden.

Hvis Arbejdstilsynet besøger virksomheden, vil de tilsynsførende tale med repræsentanter for både ledelsen og medarbejderne. Arbejdstilsynet skal behandle klagen anonymt og omtaler ikke klagen på tilsynsbesøget. Arbejdstilsynet kan udelukkende træffe afgørelse på baggrund af oplysninger, der kommer frem under besøget, og ikke på baggrund af oplysningerne i klagen.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen