



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Christian Juhl  
Christian.Juhl@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 5. august 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 359 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

2. september 2020

**Spørgsmål nr. 359:**

”Ifølge en Wilke-undersøgelse offentliggjort i a4 Arbejdsmiljø har knap én ud af fem lønmodtagere i Danmark oplevet racisme på jobbet. På den baggrund bedes ministeren besvare følgende spørgsmål:

J.nr. 20205200356

A. Finder ministeren det acceptabelt, at så mange på arbejdspladsen oplever racisme - og hvis ikke, hvilke initiativer vil ministeren så igangsætte?

B. Hvad kan arbejdspladserne, Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter gøre for, at ansatte ikke udsættes for racisme på arbejde?

C. Er Arbejdstilsynet og arbejdsmiljøorganisationerne klædt godt nok på til at håndtere racisme på arbejdspladsen?

Der henvises til artiklen »Hver femte lønmodtager har oplevet racisme på jobbet: 'Alvorligt problem'« i a4 Arbejdsmiljø den 21. juli 2020. ”

**Svar:**

Jeg vil starte med at slå fast, at racisme og alle andre krænkende handlinger er fuldstændig uacceptable. Selvfølgelig også på arbejdspladsen.

Vi har alle et ansvar for at behandle hinanden med respekt, og ingen – naturligvis heller ikke minoriteter – skal udsættes for nogen form for krænkende handlinger i forbindelse med deres arbejde. Det psykiske arbejdsmiljø skal, ligesom det øvrige arbejdsmiljø, være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Med arbejdsmiljøaftalen fra 2019 er Arbejdstilsynets værktøjskasse blevet udvidet, og tilsynsindsatsen styrket. Der er en række initiativer i aftalen, som har fokus på at styrke det psykiske arbejdsmiljø og understøtte virksomhedernes eget arbejdsmiljøarbejde. Det gælder også i forhold til forebyggelse af krænkende handlinger. Særligt initiativerne vedrørende aftaleforløb, tilbud om dialog og vejledning, en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, samt indsatser i særlige brancher med fokus på at forebygge psykisk nedslidning, er værd at fremhæve i denne sammenhæng.

Jeg har til besvarelsen indhentet bidrag fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Virksomhederne har ansvaret for at leve op til arbejdsmiljøloven og sikre, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt at gå på arbejde – uanset etnicitet.

Når Arbejdstilsynet er på tilsyn, undersøger de tilsynsførende, om der er problemer i arbejdsmiljøet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed. Det kan fx være, om der er nogen på arbejdspladsen, der udsættes for krænkende handlinger fra enten kollegaer, ledere eller mennesker, de kommer i kontakt med via deres arbejde.

Hvis der er nogen, der oplever at blive udsat for racisme på arbejdspladsen, kan det, efter en konkret vurdering, være at betragte som en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, som Arbejdstilsynet vil reagere på.

Det vigtigste virksomhederne kan gøre for at forebygge racisme er at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. I Arbejdstilsynets vejledninger om vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen kan arbejdspladserne finde hjælp til, hvad der forstås ved krænkende handlinger, hvordan det kan forebygges, og hvordan man kan få hjælp, fx via Arbejdstilsynets Hotline.

Virksomheder kan også finde hjælp på Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljøets hjemmesider, hvor der findes brancherettet materiale om krænkende handlinger, der kan bruges i det forebyggende arbejde.”

Jeg henholder mig til Arbejdstilsynets bidrag. Som det fremgår, bliver der allerede gjort meget for, at virksomhederne har de bedste betingelser for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Derudover kan jeg oplyse, at der i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 4, er en beskyttelse mod, at en person chikaneres på grund af bl.a. race. Chikane i forskelsbehandlingslovens forstand kræver, at de involverede personer er ansat hos arbejdsgiveren, som har pligt til og ansvar for at sikre sine ansatte mod chikane.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard