



Folketingets Ligestillingsudvalg
lov@ft.dk

Birgitte Bergman (KF)
Birgitte.Bergman@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

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

CVR 10172748

J.nr. 2020 - 8277
25. november 2020

Ligestillingsudvalget har i brev af 28. oktober 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 6 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Birgitte Bergman (KF).

Spørgsmål nr. 6:

”FH har den 23. oktober 2020 indrykket helsides annoncer, hvoraf det fremgår, at fagbevægelsen vil presse på for, at der indføres nye skærpede regler for arbejdsgiveres ansvar for seksuel chikane – omtalt som et indirekte objektivt ansvar. Vil ministeren redegøre for sin holdning til FH’s krav for, hvornår passende forholdsregler er opfyldt, og hvad ministeren mener om, at det vil være overladt til domstolene og vil blive vurderet fra sag til sag? Er ministeren enig i, at kravet om passende forholdsregler uklart og potentielt kan være meget vidtgående for den enkelte arbejdsgiver, og at der derudover kan der være store variationer i, hvad der inden for enkelte brancher kan blive anset for ”passende forholdsregler”? Der henvises til nyhed på FH’s hjemmeside den 23. oktober 2020 ”Fagbevægelsens top vil gå forrest i kampen mod sexchikane og krænkende adfærd.”

Svar:

Seksuel chikane er forbudt og uacceptabelt, og det skal stoppes. Det har vi som samfund et fælles ansvar for.

Derfor har regeringen også fremlagt 14 initiativer, der skal forebygge seksuel chikane og understøtte, at sager kommer frem i lyset og bliver håndteret rigtigt.

Jeg vil blandt andet invitere arbejdsmarkedets parter til trepartsdrøftelser om bedre forebyggelse af og større konsekvens ved sager om seksuel chikane på arbejdspladsen.

Det er vigtigt for mig at understrege, at arbejdsgiveren allerede i dag har pligt til at sørge for et chikanefrit miljø og til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.

Og arbejdsgiverne har de ansættelsesretlige værktøjer til at handle, hvis der opstår en sag om seksuel chikane.

Og dem forventer jeg, at arbejdsgiverne anvender i højere grad end det tilsyneladende har været tilfældet. Der skal være en konsekvens, hvis en leder eller en kollega krænker en anden ansat. Det er for mig en helt afgørende del af den nødvendige kulturændring, som alle er enige om, at der er behov for ude på arbejdspladserne. Jeg kan ikke på baggrund af FH's annonce vurdere, hvad der konkret skal forstås ved "passende forholdsregler". Det vil, som du også er inde på, afhænge af, hvilken arbejdsplads, der er tale om. Og det er under alle omstændigheder noget, som ville skulle uddybes og konkretiseres i lovforarbejderne, hvis der gennemføres en lovændring herom.

For så vidt angår domstolenes adgang til at vurdere "passende forholdsregler" fra sag til sag, så er dette netop domstolenes opgave: at foretage en juridisk vurdering af en sag ud fra sagens konkrete omstændigheder.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard