Beskæftigelses-
ministeriet

Til arbejdsgivere, ledere og medarbejdere i Danmark

**Beskæftigelses-
og ligestillingsministeren**
Holmens Kanal 20
1060 København K

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

CVR 10172748

J.nr. 2020 - 9610
18. december 2020

Vi skal seksuel chikane til livs!

En række undersøgelser har gennem de seneste år vist, at særligt unge kvinder, men også mænd, udsættes for seksuel chikane på arbejdspladsen. Senest er en lang række kvinder fra forskellige brancher stået frem med deres fortællinger om seksuel chikane. Det viser tydeligt, at det er et problem i mange brancher – og på mange arbejdspladser.

Reglerne er helt klare. Der er i dag et forbud mod seksuel chikane både inden for og uden for arbejdsmarkedet. Seksuel chikane er med andre ord ulovligt. Skal vi komme seksuel chikane til livs, er der derfor brug for en kulturændring på arbejdspladserne, så vi får skabt en tryg og respektfuld arbejdspladskultur.

Kulturændringer og forebyggelse af seksuel chikane kræver først og fremmest en indsats ude på de enkelte arbejdspladser. Det er ledelsen – både den nære og den øverste – der skal sikre et godt arbejdsmiljø og sætte rammen for både omgangsformen og omgangstonen.

Ledelsen har et særligt ansvar og skal gribe ind, hvis nogen oplever krænkende handlinger og seksuel chikane. Men medarbejderne har også et ansvar for at medvirke til at skabe en kultur og et arbejdsmiljø uden seksuel chikane.

Jeg har derfor en klar opfordring til alle landets arbejdspladser – både arbejdsgivere, ledere og medarbejdere:

Bryd tabuet – og tal med hinanden om respekt og værdier og sørg for klare retningslinjer.

Regeringen vil understøtte arbejdet med at forebygge seksuel chikane og sikre at sager om seksuel chikane bliver håndteret og igangsætter derfor 14 initiativer.

Vi har blandt andet indledt trepartsdrøftelser om bedre forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen. På dagsordenen er blandt andet, om arbejdspladserne har de redskaber, der skal til, for at kunne skabe den nødvendige kulturændring, og om der er behov for, at vi ændrer på lovgivningen.

Regeringen har pr. 1. november 2020 indført whistleblowerordninger på alle statslige arbejdspladser, og regeringen vil med den kommende whistleblowerlov give alle ansatte mulighed for blandt andet at whistleblowe om tilfælde af seksuel chikane på arbejdspladsen. Lovforslaget forventes fremsat i starten af 2021

Derudover vil vi blandt andet løbende måle, hvordan arbejdspladser håndterer seksuel chikane. Vi vil følge omfanget af politikker, retningslinjer og klare procedure for opfølgning på sager om seksuel chikane og andre krænkende handlinger.

Og med den netop indgåede finanslovsaftale er der afsat ekstra ressourcer til Arbejdstilsynet. Pengene skal bruges til, at Arbejdstilsynet kan øge indsatsen målrettet seksuel chikane og psykisk arbejdsmiljø.

Få inspiration i de gode råd, der er vedlagt

Forebyggelse er nøglen til et godt arbejdsmiljø uden seksuel chikane. Derfor vedhæfter jeg en række gode råd til, hvordan I kan forebygge chikane på arbejdspladsen.

Samtidig er det også vigtigt, at sager om seksuel chikane belyses og får konsekvenser. Arbejdsgiverne har i dag en række ansættelsesretlige redskaber, der giver mulighed for at skride ind, hvis der opstår en sag om seksuel chikane. Regeringen opfordrer arbejdsgiverne til at bruge disse muligheder.

Hvis I vil vide mere om, hvordan man kan forebygge og håndtere seksuel chikane, kan I kontakte Arbejdstilsynet på tlf. 70 12 12 88 eller besøge hjemmesiden at.dk. Her kan I finde yderligere vejledning på området og værktøjer til at starte dialogen.

Lad os sammen tage ansvar for, at seksuel chikane ikke finder sted på arbejdspladser i Danmark.

Med venlig hilsen

Peter Hummelgaard

Beskæftigelsesminister og minister for ligestilling