



TALE

Ministerens tale ved samråd den 21. marts 2024 om seksuel chikane (samrådsspm F-I)

J.nr. 2024 - 1058

Det talte ord gælder

Samrådsspørgsmål H: Mener beskæftigelsesministeren, at bøder og godtgørelser ligger på et tilfredsstillende niveau i sager som dem fra Holstebro? Der henvises til artiklerne "Tømrermester efter sexchikane-sag: - Vi skal aldrig have en pige som lærling igen" og "'Guffer-sag' fører til stop af lærlinge hos byggefirma efter uofficiel aftale" bragt på fagbladet3f.dk henholdsvis den 11. januar 2024 og den 2. februar 2024.

Tak for ordet. Og tak til spørgerne for at indkalde til dette samråd.

Som børne- og undervisningsministeren netop har redegjort for, så er det - selvfølgelig - en prioritet for regeringen at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Det gælder både for elever og lærlinge, og for alle andre på arbejdsmarkedet.

Det sætter sig i et menneske at blive udsat for det, vi har fået beskrevet i den seneste tids sager. Og det gør særligt indtryk, når det går ud over unge mennesker, der er i starten af deres arbejdsliv.

Og jeg vil sige klart og tydeligt, at det er helt, helt uacceptabelt, at en arbejdsgiver chikanerer eller sidder chikane overhørig.

Og det er ulovligt.

Ligesom arbejdsgiverens tidligere udsagn i pressen om ikke at ville have kvindelige lærlinge i fremtiden kan være i strid med ligebehandlingsloven.

Det får vi heldigvis svar på, fordi Institut for Menneskerettigheder har indbragt sagen for Ligebehandlingsnævnet.

Jeg har meget svært ved at forstå det menneskesyn, der ligger bag tømrermesterens udtalelse, og den holdning til, hvordan man skal omgås hinanden på en arbejdsplads, som den er udtryk for.

De seneste år har samtalen om, hvad man skal finde sig i, og hvad man kan gøre for, at alle føler sig velkomne på arbejdspladsen, ændret sig.

Desværre er det ikke alle, der har hørt godt nok efter.

Som bekendt har arbejdsgiveren efter ligebehandlingsloven pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.

Det samme hensyn findes i arbejdsmiljølovgivningen. Her har arbejdsgiver pligt til at sikre, at det er sikkert og sundt at gå på arbejde. Det indebærer også at forebygge risikoen for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane mod elever og

lærlinge. Jeg vil gerne slå fast, at det er arbejdsgivers pligt og ansvar, at lovgivningen bliver overholdt.

Hvis arbejdsgiveren ikke lever op til sin forpligtelse og ikke får forebygget og håndteret seksuel chikane på arbejdspladsen, kan arbejdsgiveren blive ansvarlig for medarbejderes chikanøse adfærd. Dermed kan arbejdsgiveren være forpligtet til at betale godtgørelse til den, der har været udsat for chikanen.

[Om godtgørelsesniveau]

I marts 2023 vedtog Folketinget nye regler for blandt andet at skærpe fokus på arbejdsgivers pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed.

Reglerne var et resultat af trepartsaftalen fra 2022 om initiativer til at modgå seksuel chikane, hvor et af elementerne i aftalen var at forhøje godtgørelsesniveauet i grove sager om seksuel chikane.

Det er derfor sådan i dag, at det er muligt at få tildelt 33 pct. højere godtgørelse end tidligere.

Godtgørelsen i den konkrete sag om den kvindelige tømrerlærling er udmålt efter de gamle regler, fordi hændelserne ligger forud for lovændringen i 2023.

Jeg er glad for, at vi har hævet niveauet, fordi det vil få betydning for fremtidige sager.

Den konkrete udmåling af godtgørelser vil dog som altid være op til domstolene. Med lovgivningen i dag kan der lægges vægt på krænkelsernes grovhed og omstændighederne i øvrigt.

På den måde har vi som lovgivere peget på, at der kan være et større spænd i godtgørelsesniveauet end tidligere, og på, at der skal være mulighed for at tildele højere godtgørelse i de grove sager om seksuel chikane.

Alle elementerne i trepartsaftalen og udmøntningen i lovgivning har til formål at sikre, at arbejdsgiverne vil blive stillet til ansvar, hvis de forsømmer deres pligt til at sikre et godt og trygt arbejdsmiljø.

[Om at vælge elever fra på grund af deres køn]

Vi har hørt historier fra erhvervsskolerne om, at nogle virksomheder ikke vil tage kvindelige lærlinge.

Og den kvindelige tømrerlærlings mester har tidligere sagt netop det – selv om han nu tilsyneladende er kommet på bedre tanker.

Jeg vil gerne i den sammenhæng understrege, at det er ulovligt at vælge personer fra alene på grund af deres køn.

Det er derudover helt paradoksalt, hvis man - i en tid, hvor byggebranchen skriger på arbejdskraft – vil fravælge halvdelen af befolkningen alene på grund af deres køn. Fordi man ikke vil tage ansvar for at skabe en arbejdsplads med plads til alle.

Det tror jeg nu heller ikke, er et generelt fænomen.

[Om de faglige udvalg og visningsordning]

Som børne- og undervisningsministeren nævner spiller de faglige udvalg en central rolle. Det er derfor oplagt, at de kan anvende Arbejdstilsynets kommende visningsordning i forbindelse med deres arbejde.

Visningsordningen vil præsentere, hvilke virksomheder der har fået afgørelser fra Arbejdstilsynet – fx et påbud – og hvilket arbejdsmiljøproblem afgørelsen handler om.

Målet er, at den nye visningsordning skal skabe gennemsigtighed om arbejdsmiljøet på den enkelte virksomhed og forhåbentlig motivere virksomheder til at arbejde med arbejdsmiljøet.

[Om parternes rolle]

Arbejdsmarkedets parter spiller også en vigtig rolle i at vejlede og inspirere virksomheder til at udvikle et godt psykisk arbejdsmiljø. Og vi så parternes store engagement i at løse udfordringerne, da vi da vi indgik trepartsaftalen om seksuel chikane, der netop skal understøtte en kulturforandring på arbejdspladserne.

[Om Arbejdstilsynet]

Derudover er Arbejdstilsynet til stede i alle brancher og har også fokus på krænkende handlinger i deres tilsyn.

Hvis der kan dokumenteres problemer med fx krænkende handlinger på tilsynsbesøget, kan Arbejdstilsynet træffe afgørelser.

Derudover har byggebranchen været udvalgt til en tilsynsindsats, hvor Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsyn har vejledt om god forebyggelse af krænkende handlinger.

Det kan i nogle tilfælde være vanskeligt for ansatte, at dele oplevelser med krænkende handlinger i forbindelse med tilsynsbesøg. Det er tilfældet i alle brancher, men kulturen på arbejdspladsen kan spille en rolle.

Derfor vil jeg gerne fremhæve, at det er muligt at ringe til Arbejdstilsynets hotline, hvis man har

brug for hjælp og vejledning, eller hvis man har brug for hjælp til at indgive en anonym klage over problemer i arbejdsmiljøet. Alle kan ringe - både ansatte og pårørende.

[Afslutning]

Som jeg var inde på indledningsvist, skal der ikke være nogen tvivl om, at regeringen tager beretningerne om seksuel chikane alvorligt.

Og jeg vil gerne gentage, at det er min klare holdning, at det er arbejdsgiverne, der skal tage ansvar for at gøre op med den usunde kultur på arbejdspladserne – og for at overholde lovgivningen.

Elever og lærlinge er ofte unge og nye på arbejdspladsen. Arbejdsgiver skal være særlig opmærksom på denne gruppe og deres tryghed og arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Kulturændringer tager tid, og det er min overbevisning, at der faktisk er en vilje til forandring på mange arbejdspladser. Men der er behov for, at vi holder et konstant fokus på forholdene, så vi sikrer et godt og chikanefrit arbejdsmiljø for alle.

Tak for ordet.