



Åbent brev

Malling d. 7. februar 2022

Formand Fagbevægelsen Hovedorganisation

Lizette Riisgaard
Islands Brygge 32D
2300 København S

Beskæftigelsesminister

Peter Hummelgaard

1

Input til trepartsdrøftelserne om krænkende adfærd og sexistisk kultur på de danske arbejdspladser.

Mobning skal sidestilles med sexchikane -

Vi glæder os over og følger nøje de løbende trepartsforhandlinger der pt. er i gang om sexchikane og krænkende adfærd på arbejdsmarkedet.

Vi henviser til at der i arbejdsmiljøloven tydeligt fremgår at det er arbejdsgiverens ansvar og at det er strafsanktioneret hvis man svigter.

§9A: "Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane."

Vi ser ofte, at det er den chikanerede/mobberamte der isoleres som problemet og sagen individualiseres, i stedet for at der bliver taget hånd om den syge kultur.

Vi kontaktes af mobberamte der står tilbage, ramt på deres sundhed og selvværd og måske uden job. Mobberamte som ikke ved hvor de skal henvende sig, da de har haft svært ved at få hjælp fra andre, at også fagforeninger og tillidsfolk har svært ved at hjælpe med de nuværende svage regler.

AT behandler krænkende handlinger sideordnet, og det anbefaler vi også at man gør.

Landsforeningen Voksenmobning Nej Tak! vil hermed appellere til, at **mobning** medtages og sidestilles i de anbefalinger, forebyggelsestiltag og evt. lovændringer, der vedtages vedr. sexchikane og krænkelser.

Man bør derfor følge Arbejdstilsynets definition i krænkende handlinger, hvor **mobning og sexchikane** nævnes på lige fod. Ligesom de sundhedsmæssige alvorlige konsekvenser er identiske.



Med dette vil mobberamte kunne opnå samme rettigheder som ved sexchikane –

Delt bevisbyrde

"Hvis en medarbejder føler sig krænket og kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, så påhviler det virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet tilsidesat."

Godtgørelse

Derudover vil der blive større mulighed for en godtgørelse for de mobberamte
"Hvis virksomheden har overtrådt ligebehandlingsprincipperne, har medarbejderen krav på en godtgørelse."

Det er vores absolut største mål, der her vil kunne opnås og vi håber derfor, at I vil tage dette med til de næste trepartsdrøftelser, så arbejdsgiverne og fagforeningerne kan arbejde ens med forebyggelsen og håndteringen af sager om krænkelser, **mobning** og sexchikane.

Bilag: Sexchikane er mobning

Venlig hilsen og på bestyrelsens vegne
Formand Gitte Strandgaard
Mobil 2851 2108

gs@voksenmobningnejtak.dk

<http://www.voksenmobningnejtak.dk/> | Voksenmobning i ord og handling - Håndbogen