

---

## Mødereferat

---

Arbejdsmiljørådets  
sekretariat  
04-11-2020  
Ref.  
J.nr. 2019-168

Mødedato 28. oktober 2020

**Deltagere** Formand Cristina Lage

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)  
Morten Skov Christiansen, FH  
Lene Christiansen, Dansk EI-forbund  
Lisbeth Kjersgård, FH  
Thomas Andreasen, Danmarks Lærerforening  
Ulla Brund Jensen, Dansk Metal  
Ulrik Spannow, 3F  
Casper Arnsbo Poulsen, BAT  
Finanssektorens Arbejdsgiverforening: Hans Jørgen Steffensen, FA  
DA-Fællesskabet:  
Povl-Christian Jensen, DA  
Mette Møller Nielsen, DI Dansk Byggeri  
Anne-Marie Røge Krag, Dansk Erhverv  
Lederne: Lars Andersen  
Akademikerne:  
Lars Qvistgaard, AC  
Malene Salskov Amby, AC  
Dansk Regioner: Clemens Ørnstrup Etzerodt, Danske Regioner  
KL: Preben Meier Pedersen, KL  
Skatteministeriet: Birthe Oest Larsen, Medarbejder og Kompetencestyrelsen  
Beskæftigelsesministeriet: Nikoline Schriver  
Arbejdstilsynet: Sine Frederiksen, AT  
NFA: Steffen Bohni Nielsen, NFA  
Sekretariatet: Marianne Ho, Evy Martinussen, Emilie Sofie Vraagaard, Allan  
Snitker, Amalie Ebler Blichfeld og Lotte Tikjøb Rasmussen

**Afbud** Pernille Søgaard Skou, Sundhedsstyrelsen  
Louise Koldby Dalager, KL  
Anders Just Pedersen, DI Dansk Byggeri  
Christina Sode Haslund, DA  
Winnie Poder Bjerregaard, Beskæftigelsesministeriet

### Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra mødet den 24. juni 2020.
3. Meddelelser
4. Temadrøftelse om forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladser
5. Evaluering af Arbejdsmiljøprisen 2020

6. Henvendelse fra beskæftigelsesministeren om nye anbefalinger om tilrettelæggelse af natarbejde
7. Oplæg fra AT om de nye initiativer vedr. dialog og vejledning samt aftaleforløb
8. Åben drøftelse af Arbejds miljørådets § 66-redegørelse 2020
9. AT's oversigt over kommende regler og vejledninger mv.
10. Eventuelt

### **B-punkter: Sager af driftsmæssig karakter**

Der er ingen B punkter

#### **1. Godkendelse af dagsorden**

Formanden foreslog, at punkt 7 oplæg fra AT om de nye initiativer vedr. dialog og vejledning samt aftaleforløb v. kontorchef Jesper Sørensen fra AT udskydes til næste rådsmøde den 10. december 2020. Rådet bakkede op om dette forslag.

Dagsordenen blev godkendt med den foreslåede ændring.

#### **2. Godkendelse af referat fra mødet den 24. juni 2020**

Formanden orienterede om, at der var en enkelt tilføjelse fra FH til referatet af dagsordenpunkt 5 om nyt AT-vejledningskoncept. På s. 5, næstsidste afsnit, sidste sætning, ønsker FH nedenstående tilføjet (understreget): "FH pointerede, at produkterne fra forprojekterne ikke må udgøre det for de endelige AT-vejledninger på de respektive områder, men efterfølgende vil blive underlagt sædvanlig proces for vejledningsudkast med høring og mulighed for behandling i vejledningsudvalg."

Sekretariatet er blevet orienteret om, at det var Malene Salskov Amby fra Akademikerne, der deltog i mødet den 24. juni 2020, og ikke som anført i udkastet til referat Morten Thiessen fra IDA.

Referatet blev godkendt med de foreslåede ændringer.

#### **3. Meddelelser**

- Formanden bød velkommen til nyt medlem Ulla Brund Jensen fra Dansk Metal og til Emilie Sofie Vraagaard, som er startet i sekretariatet den 15. august 2020.
- Formanden meddelte, at Hans-Jørgen Steffensen fra FA var med på dagens rådsmøde for sidste gang, da han går på pension fra 1. november. Formanden takkede for Hans Jørgen Steffensen for at rigtig godt samarbejde og ønskede ham held og lykke fremover med henvisning til, at Hans-Jørgen Steffensen har været med i Arbejds miljørådet først som stedfortræder og siden som medlem i næsten 20 år.
- Hans-Jørgen Steffensen takkede ligeledes for samarbejdet og oplyste, at der er en indstilling på vej om udpegning af Morten Holm Bundgaard som nyt medlem for FA.

Formanden spurgte, om der var yderligere meddelelser.

- AT henviste vedr. coronahåndteringen til, at der på baggrund af den alvorlige og bekymrende situation med smittespredning i hele landet har været ønske om en ny indsats fra

myndighedernes side i brancher med vandrende arbejdskraft. Forligskredsen havde tirsdag godkendt, at AT iværksætter en ny skærpet coronainsats med fokus på vandrende arbejdskraft fra den 28. oktober 2020 og til udgangen af november. Der er tale om en højintensiv tilsynsindsats med ca. 50 tilsynsførende i to uger. Herefter vurderes det, hvordan coronainsatsen bedst kan tilrettelægges i de følgende uger.

- AT oplyste endvidere, at der ligeledes havde været drøftelser i Task Forcen om coronasmitte og henviste til, at det var et godt forum til at understøtte aktiviteterne i fællesskab.
- Endelig oplyste AT, at der er fokus på tilrettelæggelse af tilsynsindsatsen og udførelse af myndighedsopgaven under hensyn til forholdsregler og gældende retningslinjer vedr. forebyggelse af smittespredning. Formålet er at understøtte, at AT kan udføre sin myndighedsopgave, og at virksomhederne kan være trygge ved besøg fra AT. I særlige tilfælde og efter konkret vurdering kan der være behov for test af tilsynsførende forud for tilsynsbesøg.
- KL takkede for AT's orientering og henledte opmærksomheden på beskæftigelsesministerens pressemeddelelse udsendt lørdag morgen vedrørende skærpet tilsyn om boligforhold for vandrende arbejdskraft og dialog mellem regeringen og kommunerne herom. KL udsender i forlængelse heraf informationsmail til kommunaldirektørkredsen, hvori der blandt andet genfremsendes tidligere informationsmateriale om boligforhold og yderligere initiativer til forebyggelse af smittespredning.
- Lederne bakkede op om drøftelser i Task Forcen mv og spurgte om resultaterne af AT's første to ugers specialcoronatilsyn i uge 41 og 42.
- AT oplyste, at 50 tilsynsførende havde udført specialtilsyn i uge 41 og 42 i brancher med mange personer og udbrud fx restauranter, barer mv. Der var udført ca. 2.200 tilsyn, hvor der var givet ca. 15 påbud samt en enkelt vejledning. AT oplyste, at det generelle indtryk var, at indsatsen havde været meningsfuld og nyttig. Mange arbejder seriøst og tager forholdsregler, og der var tilfredshed med AT's særlige fokus.
- DA anerkendte den ekstraordinære situation med behov for redskaber og hurtige initiativer, men appellerede samtidig til som et opmærksomhedspunkt, at det gøres klart for virksomhederne, hvilket grundlag disse specialtilsyn foregår på. Endvidere kvitterede DA for, at virksomhederne nu får mulighed for at kræve coronatest af tilsynsførende.
- FA spurgte, om grænsependlere er inden for målgruppen for den særlige tilsynsindsats.
- AT bekræftede dette og oplyste, at AT ikke sondrer mellem de forskellige typer af vandrende arbejdskraft, hvorfor tilsynet både omfatter dagspendlere og øvrige typer af vandrende arbejdskraft.
- FH takkede for orienteringen og kvitterede for, at der nu er en helhedsorienteret indsats i brancher med vandrende arbejdskraft, hvor der også inddrages både transport- og boligforhold. FH understregede samtidig, at der også er store udfordringer med smitterisiko i pleje- og omsorgssektoren.

- Dansk Erhverv understregede i forlængelse af DA og Ledernes bemærkninger, at der udøves store bestræbelser på at følge retningslinjer fra sundhedsmyndighederne, men at det udfordrer virksomhedernes retssikkerhed, når regelsæt og vejledninger ikke er på plads.
- DI-Bygge og Anlæg takkede AT for orienteringen og henviste til, at der ligeledes ydes en stor indsats for at standse smittekæder i byggeriet, men påpegede at sondringerne mellem regler og anbefalinger gør det svært.

Formanden takkede for AT's orientering.

#### **4. Temadrøftelse om forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladser**

Formanden bød velkommen til kommunikationsrådgiver Astrid Haug, som gav et oplæg om brug af sociale medier til at sætte fokus på seksuel chikane.

##### **Oplæg og spørgsmål**

Astrid Haug opfordrede Arbejdsmiljørådet til at holde fokus på forebyggelse, strukturelle og systematiske forandringer for at løfte diskussionerne fra mediernes nuværende fokus på sensation og enkelthistorier. Der bør samtidig startes en dialog rundt omkring på de danske arbejdspladser om forebyggelse af krænkelser, hvor de rigtige og tilstrækkelige procedurer er på plads. Astrid Haug opfordrede Arbejdsmiljørådet til at byde ind i denne dialog og meget gerne på de sociale medier fx ved at fremstille dilemmaer, som brugerne af de sociale medier kan diskutere.

Astrid Haug anbefalede bl.a.:

- At Arbejdsmiljørådets ti anbefalinger om forebyggelse af seksuel chikane lægges ud som enkeltvise opslag på sociale medier med en sigende grafik eller video.
- At brugen af både fakta og følelser kan være nyttig.
- At det i den forbindelse er effektivt med cases, fx gode eksempler på initiativer mod seksuel chikane, som er blevet godt modtaget/har haft en effekt.
- At reaktivere dilemmakortene fra "Hvor går grænsen?", som ville være oplagte for medlemsorganisationerne at anvende.
- At en ekstra feature kunne være, at bede brugerne på sociale medier om at byde ind med nye dilemmaer, og på den måde få mere interaktion.
- At et andet bud på interaktive opslag er quizzer (test din viden og seksuel chikane) afstemninger med ja og nej svar (fx har I retningslinjer ift. seksuel chikane?) eller med svarmuligheder (Hvad gør man hvis chefen krænker? Svar A, B C).
- At der afholdes live webinarer med eksperter, chefer mv., som diskuterer dilemmaer og spørgsmål fra deltagerne.

Astrid Haug fremhævede endvidere, at holdningsstof virker rigtig godt på sociale medier. Det kunne fx være organisationernes formænd og næstformænd, som går ud med anbefalingerne og deres holdning til seksuel chikane, idet der typisk er mere interesse for personopslag end for organisationsopslag.

Desuden pegede Astrid Haug på, at:

- annoncering er en udbredt måde at komme langt ud

- det er vigtigt, at der fokuseres på specifikke målgrupper
- man ikke får noget gratis på de sociale medier
- Arbejdsmiljørådet har den udfordring, at målgruppen er bred - både medarbejdere og arbejdsgivere og inden for alle brancher
- det bedre kan betale sig med en afgrænset ramme end at smøre indhold for tyndt ud til mange typer af aktører

Astrid Haug opsamlede to anbefalinger til Arbejdsmiljørådet:

1. På den korte bane:

- Kan der udarbejdes en 'sociale medier'- pakke, som organisationerne kan gå ud med i år. Pakken kan indeholde bud på tekst, og så kan organisationerne tilføje branchespecifikke billeder/illustrationer.
- At Arbejdsmiljørådet anvender annoncering via rådets egne sider.

2. På den lange bane:

- At Arbejdsmiljørådet fremadrettet holder fokus i flere år frem og fortsat prioriterer annoncering på sociale medier via rådets egne platforme.

Formanden takkede for oplægget og spurgte, om der var kommentarer og spørgsmål fra Arbejdsmiljørådet.

Akademikerne erklærede sig enige i Astrid Haugs pointer, herunder om det lange sigte og spurgte ind til, hvordan Arbejdsmiljørådet bedst balancerer at fremhæve rådet som afsender og holder fokus på selve sagen. Akademikerne spurgte endvidere, hvordan køn tænkes med ift. afsender, navnlig hvordan mænd kan indgå i debatten om seksuel chikane på en god måde?

Astrid Haug svarede, at brugerne af sociale medier ikke er så optagede af, hvem der er afsendere og henviste til, at mange formodentlig ikke kender Arbejdsmiljørådet. Derfor er det sagen – og den sense of urgency, der er i øjeblikket, som bør være fokus frem for branding af Arbejdsmiljørådet.

Ift. spørgsmålet om mænds deltagelse i debatten om seksuel chikane, fremhævede Astrid Haug, at der fremover vil være brug for at komme med løsninger, hvorfor kønnene på afsenderne i den henseende er underordnet.

FH fremhævede unge som en vigtig målgruppe særligt lærlinge og elever og spurgte til, hvordan Arbejdsmiljørådet bedst når ud til dem?

Astrid Haug svarede, at unge er på Instagram og Snapchat snarere end Facebook. For at nå bredere ud end den sædvanlige "andedam" foreslog Astrid Haug annoncering og anvendelse af videoer, der taler ind til målgruppen frem for billeder mv. samt influencere, som de unge lytter til.

FH påpegede, at der fortsat kan være et behov blandt deres medlemmer om at komme af med dårlige oplevelser og blive hørt.

Astrid Haug svarede, at der ikke er tale om en "enten eller løsning", men at en del af løsningen fx kan være, at man på arbejdspladserne etablerer et sted, hvor medarbejderne kan gå hen med deres historier og oplevelser.

Lederne spurgte ind til, om en orkestreret indsats med flere virkemidler er at foretrække.

Astrid Haug bekræftede dette, men påpegede at der bør være opmærksomhed på, at der er brug for hastighed, hurtigt arbejde og ikke mindst et budget for at komme i gang med at løfte drøftelsen af seksuel chikane, hvor der samtidig vil kunne bygges forskellige samarbejder op over tid.

Formanden takkede for Astrid Haugs oplæg og åbnede for drøftelsen i Arbejdsmiljørådet.

### **Drøftelse**

DA fremhævede, at det nuværende materiale er et godt udgangspunkt og pegede på behovet for at prioritere i indsatsen mod seksuel chikane.

FH tilsluttede sig, at der er et unikt momentum, hvor Arbejdsmiljørådet skal vise, at de har noget at byde ind med. FH understregede, at seksuel chikane er et arbejdsmiljøproblem og bakkede op om, at de nuværende materialer nyttiggøres på en anderledes måde. FH så samtidig perspektiver i brug af influencers, webinar, low tech videokampagner og brug af organisationspersoner i formidlingsindsatsen.

FH gjorde opmærksom på, at seksuel chikane foregår i alle brancher og ikke kun i udvalgte brancher, som får medieomtale. Dertil fremhævede FH, at der skal være fokus på kollektiv forebyggelse og ikke på enkeltsager.

FH foreslog, at Arbejdsmiljørådets styregruppe om unges arbejdsmiljø arbejder videre med rådets pejlemærke om at forebygge seksuel chikane og var desuden enig i at bruge § 66-redegørelsen til at sætte fokus på løsninger på den lange bane samt evt. mulighed for mere effektivt tilsyn ift. seksuelle krænkelser. FH påpegede også, at der er brug for at vide mere om omfanget af problemstillingen fx gennem nye/supplerende spørgsmål i AH.

DA tilsluttede sig ønsket om bedre datagrundlag.

Akademikerne tilsluttede sig også, at der er brug for mere viden og foreslog, at der udbydes et projekt under Arbejdsmiljøforskningsfonden. Akademikerne tilsluttede sig endvidere, at de nuværende materialer reaktiveres med særligt fokus på unge og lærlinge, som er en sårbar gruppe. Akademikerne påpegede samtidig behov for at klæde ledere på til at håndtere problemstillingen. Derudover foreslog Akademikerne at opfordre ministeren til at afsætte en pulje til gratis arbejdsmiljørådgivning med særligt fokus på forebyggelse af seksuelle krænkelser.

KL oplyste, at der allerede findes rådgivningsbistand ift. psykisk arbejdsmiljø, herunder ift. seksuel chikane, som kommuner kan trække på. Erfaringer fra den ordning vil andre også kunne trække på. Med henvisning til reaktivering af de ti anbefalinger understregede KL, at der er brug for et oversættelsesarbejde, så anbefalingerne fremstår mindre afsenderorienterede.

Lederne bakkede op om brug af eksisterende anbefalinger, herunder også at gøre dem mere modtagerorienterede. Lederne fremhævede, at der er brug for personaleressourcer til at løfte indsatsen om forebyggelse af seksuel chikane og fandt samtidig, at allokeringen af flere midler skulle løftes til det politiske niveau. Lederne oplyste desuden, at de lancerer en webbaseret lederuddannelse om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, som er åben for alle ledere også ikke-medlemmer.

Arbejdsmiljørådet tilsluttede sig forslaget om, at rådets styregruppe for unges arbejdsmiljø kigger på pejlemærke fire og komme med bud på, hvordan der evt. kan arbejdes videre med emnet.

### **Konklusion**

Formanden takkede for input og opsummerede, at FU samler op på dagens input og herunder drøfter målgruppen for en fremtidig indsats.

### **5. Evaluering af Arbejdsmiljøprisen 2020**

Formanden gjorde rede for, at der er udarbejdet en evaluering af Arbejdsmiljøprisen 2020, som Arbejdsmiljørådet skal drøfte.

Arbejdsmiljørådet udtrykte stor tilfredshed med og ros til sekretariatets arbejde. Det var en god løsning, og det fungerede godt at lave prisoverrækkelsen til et digital arrangement.

Akademikerne gav udtryk for, at evalueringen fremhæver ubalancen mellem antallet af indstillinger fra henholdsvis offentlige og private arbejdspladser, hvilket Arbejdsmiljørådet skal være opmærksom på. Det kunne overvejes at have en kategori under temaet 'Samarbejde', da det muligvis kunne være med til at give en mere ligelig fordeling mellem den offentlig og private sektor.

### **Konklusion**

Formanden konkluderede, at der var stor ros til sekretariatets arbejde, og Akademikernes bemærkning er noteret ned til planlægningen af Arbejdsmiljøprisen i 2022.

### **6. Henvendelse fra beskæftigelsesministeren om nye anbefalinger om tilrettelæggelse af natarbejde**

Formanden bød velkommen til forskerne Anne Helene Garde og Ann Dyreborg Larsen fra NFA.

Anne Helene Garde gav en kort gennemgang af forskningsresultaterne vedrørende tilrettelæggelse af natarbejde. De nye anbefalinger er baseret på en række forskningsresultater, som viser sammenhænge mellem natarbejdet og øget forekomst af kræft, hjerte-kar sygdomme, ulykker og graviditetsrelaterede helbredsrisici. De samlede resultater er netop udgivet i en videnskabelig artikel. En forkortet udgave er fremstillet i faktaark, og et supplerende faktaark findes i slideshowet, som udsendes sammen med referatet.

DA kvitterede for oplægget og spurgte til, om der er moderat eller stærk evidens for resultaterne.

Til dette svarede Anne Helene Garde, at evidensen er forbedret siden 2011 og 2012, hvor anbefalingerne for tilrettelæggelse af natarbejde sidst blev opdateret. Hun forklarede, at de

har taget udgangspunkt i de bedste studier, som var tilgængelige, og at de studier viser konsistente sammenhænge.

DA pointerede, at natarbejde er et område, som også har overenskomstparternes opmærksomhed. Forskningsresultaterne giver input til, hvor der er mulighed for at præcisere i nuværende vejledninger mv. DA påpegede, at det er nødvendigt at have præcise data om fx sammenhængen mellem risikofaktorer ved overvejelser om eventuelt ændrede retningslinjer. I forlængelse heraf fremhævede DA, at forskningsresultaterne er komplekse, bl.a. fordi de er baseret på forskellige studier med fokus på forskellige helbreds faktorer og forskellige typer af natarbejde.

Anne Helene Garde svarede, at sammenhænge i data netop er et af de spor, som forskerne ønsker at arbejde videre med.

FH takkede for oplægget og udtrykte tilfredshed med, at der er kommet dokumentation af langtidseffekterne ved natarbejde. FH spurgte ind til eventuelle korttidseffekter af natarbejde såsom mental sundhed ved bl.a. dårlig søvn.

I forlængelse heraf spurgte Akademikerne til, om forskningsresultaterne kan udspecificeres ift. intensiteten af arbejdet, fx hvilken påvirkning natarbejde har på work/life balance.

Anne Helene Garde svarede, at forskellige typer af arbejdsintensitet er inkluderet i forskningsresultaterne, men at der ikke kan trækkes generelle data ud ift. forskellige typer natarbejde. Anne Helene Garde uddybede dertil, at fokus på work/life balance og mental sundhed ikke har været en del af forskningsresultaterne.

FH spurgte desuden ind til, om resultaterne - som primært tager udgangspunkt i sundhedssektoren - kan generaliseres til andre brancher. Til dette svarede Anne Helene Garde, at resultaterne kan generaliseres. Hun forklarede, at mekanismer i natarbejde handler om grundlæggende biologiske faktorer, og de vil være ens, uanset hvilken en branche man arbejder i.

### **Konklusion**

Formanden takkede for NFA's oplæg og kvitterede for de gode spørgsmål. Formanden foreslog, at FU samler op på Arbejds miljørådets drøftelse og den videre proces, hvor der evt. vil kunne nedsættes en arbejdsgruppe, som kan arbejde videre med sagen. Arbejds miljørådet gav deres opbakning hertil.

### **7. Oplæg fra AT om de nye initiativer vedr. dialog og vejledning samt aftaleforløb.**

Dagsordenspunktet udgik (jf. punkt 1 ovenfor).

### **8. Åben drøftelse af Arbejds miljørådets § 66-redegørelse 2020**

Formanden indledte dagsordenspunktet med en kort opridsning af, hvad formålet er med den lovbundne § 66-redegørelse til beskæftigelsesministeren. Herunder at redegørelsen skal gives inden årsskiftet, og at redegørelsen er rådets mulighed for at udtale sig til ministeren om udviklingen på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet og de forbedringer, som rådet finder ønskelige. Det er således en unik mulighed for at videregive nogle anbefalinger til ministeren, der har et fremadrettet sigte.



Formanden henviste til, at der var lagt op til en åben drøftelse på baggrund af de forberedende drøftelser i FU, som er afspejlet i mødematerialet. Formanden oplyste endvidere, at FU efter drøftelsen i rådet vil samle op og prioritere i indholdet af de spor, der bliver lagt med drøftelsen.

DA bakkede op om, at der efter drøftelsen i rådet samles op i FU, hvor der kan prioriteres blandt de temaer, der bliver bragt frem. DA lagde vægt på, at temaet om corona får en høj prioritet i § 66-redegørelsen, da det er et emne, som mange er optaget på nuværende tidspunkt, og som forventes at være på agendaen i 2021. Herudover bemærkede DA, at de temaer, som er fremhævet i mødematerialet, alle er relevante, og at der nu udestår et arbejde med at få nogle klare budskaber frem.

DA henledte opmærksomheden på, at der er noget tid, inden § 66-redegørelsen skal gives til beskæftigelsesministeren, og at der hermed er tid til at udfolde de enkelte emner. Vedrørende forslaget om aktuelle EU-temaer eller dagsordener bemærkede DA, at det muligvis kan være relevant at adressere behovet for en ny EU-arbejdsmiljøstrategi.

FH tilsluttede sig bemærkningerne om, at det er relevante emner, der er fremhævet i mødematerialet, samt at der er behov for en prioritering og at blive skarpere på de enkelte budskaber til beskæftigelsesministeren.

I forbindelse med temaet om implementering af den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og det forestående arbejde med måltal på brancheniveau fremhævede FH vigtigheden af, at beskæftigelsesministeren bliver gjort direkte opmærksom på, at der er et behov for, at alle aktører, herunder Beskæftigelsesministeriet og Arbejdstilsynet, bidrager til indfrielsen af måltallene.

FH støttede, at temaet vedrørende corona og arbejdsmiljø adresseres, og at det i den sammenhæng kan nævnes, at der er andre planlagte aktiviteter, som må udskydes. Herunder forslaget om at udskyde evalueringen af partssystemet til 2021.

I relation til emnet forebyggelse af seksuel chikane bemærkede FH, at det er afgørende, at man over for beskæftigelsesministeren sender et signal om, at arbejdsmarkedets parter er klar til at bidrage til løsninger på både kort og lang sigt. FH tilføjede, at det i den sammenhæng er vigtigt at opfordre til, at AT kommer mere på banen med eksempelvis med indsatser inden for brancher, som er særligt udsatte i forhold til seksuel chikane. FH bemærkede yderligere, at man også gerne ser emnet forebyggelse af seksuel chikane koblet med et fokus på unge og fritidsjobbere.

FH bemærkede yderligere, at der er behov for et fælles grundlag for at arbejde med forebyggelse af seksuel chikane og foreslog, at der tilvejebringes en faktuel afdækning af problematikker og omfang. FH foreslog, at Arbejdsmiljørådet beder Overvågningsudvalget at belyse dette.

Vedrørende det kommende vejledningsarbejde i forlængelse af den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø fremhævede FH, at det kan være nødvendigt at adressere et behov for, at Beskæftigelsesministeriet og AT bakker op en fælles koordineret informationsindsats, der har til formål at få vejledningsmaterialet ud at virke på arbejdspladserne.

FH bemærkede, at det i forbindelse med en opfølgning på udredningen om ufrivillig, førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og en kobling til Seniortænkertanken vil være relevant at holde fast i en tidligere anbefaling om finansiering på 6 mio. kr., der anvendes til gennemførelse af pilotforsøg med arbejdsmiljøvejledning via BFA'erne. FH fremhævede i tillæg hertil, at der er et stort potentiale ved at have et særligt fokus på MSB i forbindelse med førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og gjorde opmærksom på, at det er noget tid siden, at MSB har været på dagsordenen i rådsregi.

Akademikerne fandt det positivt med en åben drøftelse af mulige emner til § 66-redegørelsen. Akademikerne fremhævede, at aktualiteten omkring seksuel chikane gør emnet relevant at adressere i redegørelsen, og at løse og atypiske ansættelser er en målgruppe, som er væsentlig at nævne. Akademikerne foreslog, at forebyggelse af seksuel chikane adresseres i sammenhæng med et forslag om etablering af en pulje, som arbejdspladser kan anvende til arbejdsmiljørådgivning.

Akademikerne tilkendegav, at AH-undersøgelsen muligvis kan bidrage til at belyse omfanget af seksuel chikane, men at der også er en mulighed i at bringe Arbejdsmiljøforskningsfonden i spil i forhold til at komme til bunds med en undersøgelse af sexismen på arbejdspladserne.

Vedrørende forslaget om at adressere forskning og behovet for at tilvejebringe viden om, hvad der virker og hvad der ikke virker fandt Akademikerne det væsentligt, at alle tre evidensstyper, som NFA arbejder med, kommer i spil. Akademikerne pointerede, at man finder dette særlig relevant inden for social- og organisatorisk arbejdsmiljø, hvor der er viden, som skal bygges op. Akademikerne oplyste, at der i forbindelse med fastsættelse af mål for arbejdsmiljøindsatsen ikke kan sættes mål på stress, da der er manglende evidens. Akademikerne bemærkede, at dette bør ses i lyset af, at det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved en høj forandringstakt og henstillede til, at problematikken vedrørende den manglende evidens adresseres over for beskæftigelsesministeren.

Lederne tilsluttede sig bemærkningerne om, at det er nogle gode emner, som et bragt ind i drøftelsen om indholdet i § 66-redegørelsen til beskæftigelsesministeren, men påpegede, at der udestår en prioritering og samtidig er behov for, at de enkelte emner løftes op. Lederne bemærkede, at § 66-redegørelsen er en mulighed for Arbejdsmiljørådet til at spille ind i andre dagsordner. Lederne henviste til, at seksuel chikane er et godt og aktuelt eksempel på en bred samfundsmæssig dagsorden, hvor der er behov for at tænke på tværs, og hvor rådet kan spille en rolle og understøtte de ambitioner, der bliver udtrykt fra fx regeringens side. Lederne erklærede sig enig i, at unge vil være en relevant målgruppe at adressere i sammenhæng med forebyggelse af seksuel chikane.

KL tilkendegav, at man er enig i de øvrige arbejdsgiverorganisationers bemærkninger.

NFA oplyste, at man er ved at færdiggøre udvikling af et spørgeskema, der er mere grundigt ift. forskellige former for seksuel chikane. Spørgeskemaet udvikles for Statens Institut for Folkesundhed og skal anvendes i forskningsprojektet *Uønsket seksuel opmærksomhed fra ledere og kollegaer*, der er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden.

## Konklusion

Formanden kvitterede for de mange input og konkluderede, at FU arbejder videre med en prioritering af de forskellige emner. Efter behandlingen i FU vil der være et udkast til en § 66-

redegørelse klar, som kan forelægges for Arbejds miljørådet til godkendelse på rådsmødet den 10. december 2020.

#### **9. Arbejdstilsynets oversigt over kommende regler og vejledninger mv.**

FH bemærkede, at det er besluttet, at AMO-udvalget (Udvalget om potentialet for et forbedret AMO-system) ikke som anført i oversigten afslutter sit arbejde i slutningen af 2020, men først i begyndelsen af 2021.

AT bekræftede, at tidsplanen for færdiggørelsen af arbejdet i AMO-udvalget efter udsendelsen af oversigten over kommende regler mv. er rykket til 2021.

#### **Konklusion**

Formanden konkluderede, at AT's oversigt for oktober 2020 kunne tages til efterretning med de faldne bemærkninger.

#### **10. Eventuelt**

Formanden takkede for et godt møde.