

Fra: Metha Marie Leonhardsen <Metha.Leonhardsen@mesta.no>

Sendt: tirsdag 25. april 2023 21:18

Til: Reform - Ressurssenter for menn <post@reform.no>

Kopi: Sif Løvdal <Sif.Lovdal@afgruppen.no>; Tom Ivar Myhre <Tom.Myhre@backe.no>

Emne: Innspill om arbeidet med melding til Stortinget om seksuell trakassering (fra Diversitas)

Hei

Diversitas takker for muligheten til å komme med innspill i arbeidet med å forebygge og forhindre seksuell trakassering.

Diversitas representerer bygg- og anleggsbransjen, og består i dag av 19 partnere som representerer ca 35.000 ansatte i Norges største fastlandsnæring. Bransjen er svært mannsdominert, med en kvinneandel på ca 10%. Kun 2% av alle fagarbeidere i bransjen er kvinner (EBA, 2019).

Det rapporteres fra flere av våre partnerbedrifter at det forekommer seksuell trakassering. I 2020 stod en kvinnelig lærling frem i media og varslet om grov seksuell trakassering fra både kollegaer og underentreprenører. I løpet av tre år opplevde hun at kollegaer tok på henne uoppfordret, kaller henne en madrass og danner sirkler foran kvinnegarderoben. Saken fikk stor mediedekning, og flere av selskapene i bransjen erkjente at de har for dårlige interne rutiner til å håndtere slike saker. Arbeidsmiljøloven § 4-3 (3) krever at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering og annen utilbørlig opptreden, men etterlevelse av loven er for dårlig. De fleste av selskapene i Diversitas har etablerte rutiner for varsling, men flere etterlyser et system for å beskytte den som varsler. Frykten for gjengjeldelse kan være stor. Ved uønsket seksuell oppmerksomhet er det for varsler en enorm belastning å stå i løpet ut med varsel, intervjuer, kontradiksjon, potensielle interne lekkasjer, utfrysning og gjengjeldelse. Ved isolering / sykemelding i en periode for varsler må ikke stillingen til varsler på noen måte endres eller fratras ved at oppgaver omdirigeres uten at varsler selv får anledning til å medvirke til dette. Det bør samtykkes fra arbeidsgiver at arbeidsoppgavene skal tilbakeføres når vedkommende er tilbake i jobb igjen.

Utover system og rutiner for varsling er de største utfordringene som angår seksuell trakassering:

- Lav tillitt til kvinnelige håndverkere. Det er en holdning som eksisterer blant enkelte menn at kvinner hører ikke hjemme i bransjen, og håndterer ikke faget like godt som menn.
- Hvis kvinner skal jobbe i bransjen må de være like tøffe som menn, og tilpasse seg «mannskulturen»
- Bransjen har en svært lav kvinneandel, det er lavest innenfor fagarbeidere og ledelse

Diversitas ønsker også å vektlegge at det ikke kun handler om kjønn, men det handler om en motstand, eller usikkerhet knyttet til mennesker som bringer med seg et annerledes perspektiv eller en annerledes bakgrunn. Hvis bransjen skal utvikle seg er den helt avhengig av mangfold, og ledere som evner å lede mangfoldet slik at vi henter ut potensialet.

Det må en kulturell endring til i hele bygg- og anleggsbransjen for å få stoppet trakassering, både av seksuell karakter og rasisme. Diversitas er positive til aktivitet og redegjøringsplikten, og mener denne kunne bli fulgt opp i større grad for å sikre at det ikke blir en «skrivebordsøvelse», men en plan der ord blir til handling.

Forslag til tiltak som Norske myndigheter må sikre:

- En tydeligere definisjon i lovverket av hva trakassering og seksuell trakassering er vil gjøre det lettere å forebygge og følge opp trakassering i bedriften.
- Gjengjeldelse er det mest graverende en varsler kan oppleve. Det bør utredes hvordan loven fungerer i dag rundt dette. Hvem håndterer eller skal handle i en slik situasjon for å avdekke og komme til bunns i påstander om gjengjeldelse, og hvem iverksetter tiltak og hvem fatter konklusjon. I dag er dette alt for vagt beskrevet.
- Ratifiseringen og implementeringen av ILO-konvensjonen nr. 190.

Norske arbeidsplasser er kritisk viktig i arbeidet med å forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen. Vår anbefaling her er som følger:

- Jobbe for et inkluderende arbeidsmiljø med verdsetting av mangfold og nulltoleranse for seksuell trakassering
- Anonym varslingstjeneste som gjør det trygt å varsle. Videre bør man sikre tydelige rutiner, systematikk og informasjon i organisasjonen om seksuell trakassering
- Ytterligere kunnskapsheving på hva seksuell trakassering er, hvilken effekt det har på fornærmede og konsekvenser for den som utøver (for eksempel i en arbeidssituasjon)
- Kunnskapsheving på hvordan en kan, bør og skal si ifra dersom en selv blir utsatt for, eller blir kjent med at andre er utsatt for, seksuell trakassering.
- Tydeligere konsekvenser for trakassering

Metha Marie Rosengren Leonhardsen

Folk-og utviklingssjef

40830561

www.mesta.no

