

Kultur- og likestillingsdepartementet  
Postboks 8030 Dep.  
0030 OSLO

Oslo, 12.06.2023  
Vår ref. 23/1246-2  
400.0/LIA1  
Deres ref. 21/4537

Att:

## Skriftlig innspill - Innspillsmøte om seksuell trakassering 26. mai 2023

Landsorganisasjonen i Norge viser til brev fra Kultur- og likestillingsdepartementet av 16. mai 2023.

Vi takker for invitasjon til innspillsmøtet avholdt 26. mai 2023 og vil med dette sende våre skriftlige innspill i tillegg.

Vi er glade for at ILO-konvensjon 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet har blitt ratifisert og vernet mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven tydeliggjøres. Det er i denne sammenheng viktig at lovverket også gir beskyttelse for arbeidsfolk som klassifiseres som oppdragstakere. F.eks. mange kunst- og kulturarbeidere vil ikke være faste ansatte, men oppdragstakere med korte, midlertidige ansettelse. Disse vil ofte stå i et avhengighetsforhold til oppdragsgiver/arbeidsgiver som vil kunne gjøre det vanskeligere å varsle om seksuell trakassering.

LO mener det er behov for å være enda mer tydelig på arbeidsgivers plikt på området, samt styrke og videreutvikle lavterskeltilbudet for behandling av saker om seksuell trakassering. Alle med arbeidsgiveroppgaver bør omfattes av plikten til HMS-opplæring og det bør stilles krav til mål og innhold i opplæringen – hvor seksuell trakassering og kjønnsbasert vold nevnes eksplisitt. Rekkevidden til Arbeidstilsynet i saker angående trakassering og seksuell trakassering bør presiseres. På generelt grunnlag mener LO det er behov for mer holdningsendrende arbeid, samt kunnskapsinnhenting av omfang og konsekvenser av opplevd seksuell trakassering.

For å styrke kampen mot digital seksuell trakassering, både i arbeidslivet og ellers, er det avgjørende at gjeldende lovverk følger og er i tråd med den digitale utviklingen. Det bør undersøkes om det er behov for å styrke og revidere aktuelle lovverk for å tette hull og mangler for å kunne fange opp digital seksuell trakassering. LO mener også at det er behov for mer kunnskap om konsekvensene av seksuell trakassering for (psykososialt) arbeidsmiljø, samt konsekvenser for helse generelt for bedre å kunne utvikle metoder for å redusere forekomsten.

Under følger noen kommentarer til de konkrete spørsmålene som ble sendt partene:

### **Har dere eksempler på virksomheter/medlemsorganisasjoner som jobber godt med forebygging av seksuell trakassering? Hvilke gode tiltak har de iverksatt?**

Fellesforbundet gjennomførte en gjennomgang av egne rutiner og laget en mal på hvordan håndtere meldinger om seksuell trakassering for avdelingene<sup>1</sup>. Fellesforbundet har også opprettet et eget varslingsutvalg i forbundet<sup>2</sup>. HK i Norge har blant annet et prosjektarbeid sammen med NHO finansiert av Fellestiltakene om kompetanseutvikling innen forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering på arbeidsplassen (varehandelen). I tillegg arrangerer HK i Norge flere verneombudkurs årlig for medlemmer. CREO er en del av balansekunst som er et samarbeid mellom over 150 norske kunst- og kulturorganisasjoner som jobber for et likestilt og mangfoldig kulturliv, som blant annet har en

---

<sup>1</sup> <https://www.fellesforbundet.no/globalassets/for-avdelingklubb/saksbehandlingsrutiner/saksbehandlingsrutiner-avdeling-okt-2022.pdf> (s.29)

<sup>2</sup> <https://www.fellesforbundet.no/om-fellesforbundet/styrende-dokumenter/prinsipper-og-vedtekter/varsling-og-etiske-retningslinjer/>

### **Landsorganisasjonen i Norge**

Torggata 12, N-0181 Oslo E-post: lo@lo.no www.lo.no Telefon: +47 23 06 10 00 Organisasjonsnummer: 971 074 337  
Kontonr.: 9001 07 00182 Faktura på e-post: 971074337@autoinvoice.no Elektronisk faktura (EHF): 9908:971074337



telefon tjeneste med rådgivning hvis en har opplevd eller vært vitne til seksuell trakassering eller maktmisbruk<sup>3</sup>.

### **Hvilke utfordringer ser dere når det gjelder å forebygge seksuell trakassering fra:**

- *Kunder/pasienter/brukere mv.*  
Det er viktig at vi får mer kunnskap og målrettet arbeid med forebygging av trakassering fra kunder/pasienter/brukere. Seksuell trakassering utført av kunder/pasienter/brukere påvirker og er også en potensiell trussel mot gode tjenester til befolkningen. En annen utfordring er at ansatte kan være usikre på hvordan de skal håndtere situasjoner der kunder, pasienter eller brukere opptrer trakasserende. Det er viktig å gi de ansatte opplæring og verktøy for å kunne håndtere slike situasjoner på en trygg og hensiktsmessig måte. En tredje utfordring kan være at ansatte kan føle seg presset til å akseptere trakasserende oppførsel fra kunder eller brukere av frykt for å miste jobben eller skape dårlig omdømme for virksomheten. Det er derfor viktig å ha klare retningslinjer og støttesystemer på plass for å støtte de ansatte og håndtere slike situasjoner.
- *Kolleger*  
Det er behov for holdningsendrende arbeid og informasjonsarbeid generelt da det er ansatte som ikke er klar over hva som utgjør seksuell trakassering eller kjenner til konsekvensene av slik atferd. Her er det viktig med opplæring og bevisstgjøring både i den enkelte bedrift, men også i arbeidslivet generelt for å skape et felles forståelsesgrunnlag. En annen utfordring kan være frykten for represalier eller negative konsekvenser ved å melde fra om trakassering fra kolleger. Det er avgjørende å etablere trygge kanaler for varsling og sikre at det blir håndtert konfidensielt og uten represalier. En utfordring kan være manglende kunnskap eller bevissthet blant ledere og overordnede om hvordan de skal håndtere rapportering om seksuell trakassering og støtte de berørte. Ledere bør derfor få opplæring i dette temaet og være rollemodeller for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø.
- *Ledere*  
Det er viktig å ha tydelige retningslinjer og mekanismer på plass for å håndtere situasjoner hvor ledere er selv involvert i situasjoner med seksuell trakassering, inkludert uavhengige instanser som kan håndtere varsler mot ledere.  
Det er viktig at maktperspektivet i problemstillinger med seksuell trakassering ikke blir borte og at en har et bevisst forhold til hvordan de ulike maktposisjonene påvirker og forsterker ulike situasjoner med seksuell trakassering. I forlengelsen av dette mener vi det er viktig ikke å glemme kjønnsstrukturene og kjønnsperspektivet. Alle kan oppleve uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering, men det er flest kvinner som opplever å bli trakassert. Det er interessant hvordan Kantar sitt trakasseringsbarometer viser at menn i mindre grad enn kvinner som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet anser det som seksuell trakassering<sup>4</sup>.

### **Hva kan partene i arbeidslivet gjøre for å forebygge seksuell trakassering?**

Partene kan bidra ved å fortsette å sette seksuell trakassering på dagsorden og bidra til at saker løses på lavest mulig nivå. I tillegg har LO-NHO i hovedavtalen rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering hvor seksuell trakassering er et av områdene det skal jobbes med. LO-Verke har tilsvarende avtale. Fellestiltakene er også en samarbeidsarena hvor partene kan jobbe med forebygging og holdningsendrende arbeid. Seksuell trakassering er også en del av forbundenes tillitsvalgtskolering, men i forlengelsen av dette er det viktig å understreke at det til enhver tid er arbeidsgivers ansvar å ha gode rutiner og kunnskap til å forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen.

- *Arbeidsgivere:*  
Arbeidsgivere kan utvikle og implementere en klar og tydelig policy mot seksuell trakassering som gjelder for alle ansatte. Det må sikres at alle ansatte får nødvendig opplæring og bevisstgjøring om temaet. Det må etableres trygge kanaler for varsling og sikre at alle ansatte kjenner til disse kanalene

---

<sup>3</sup> [Balansekunst \(balansekunstprosjektet.no\)](http://balansekunst(balansekunstprosjektet.no))

<sup>4</sup> <https://www.kantarpublic.com/no/utvalgte-undersokelser/trakasseringsbarometeret>



og vet hvordan de skal brukes. Det er viktig å følge opp varsler på en rask og konfidensiell måte, og å iverksette tiltak for å håndtere trakasserende adferd. Arbeidsgivere har også ansvar for, og må jobbe for å etablere en kultur med åpen dialog og respekt for mangfold og inkludering. Det bør også være tydelig hva konsekvensene av seksuell trakassering er slik at det ikke vil være noen tvil og usikkerhet rundt håndtering. Beskyttelse av varsleren mot represalier og sikring av rapportering blir behandlet konfidensielt er helt nødvendig. Det bør alltid være mulig å kunne varsle anonymt. I tillegg bør det være en etablert rutine eller veileder for hvordan arbeidsgiver skal håndtere situasjonen hvis varsleren og den omvarslede jobber sammen i sitt daglige virke. Arbeidsgiver bør sørge for kontinuerlig evaluering og revisjon av retningslinjer og prosedyrer for å sikre at de er effektive og oppdaterte.

- *Arbeidstakere:*  
Arbeidstakere kan bidra til å forebygge seksuell trakassering ved å være bevisste på sin egen atferd og hvordan den kan påvirke andre. Alle på arbeidsplassen har et ansvar for å skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø ved å respektere grenser og si ifra om man er vitne til eller opplever trakassering. Arbeidstakere bør også være støttende overfor kolleger som har opplevd trakassering og oppmuntre dem til å rapportere.
- *Fagforeninger/Arbeidstakerorganisasjoner:*  
Fagforeninger kan bidra til å forebygge seksuell trakassering ved å inkludere dette som et viktig tema i opplæringen av tillitsvalgte og verneombud. Fagforeningene kan jobbe for å styrke rettighetene til ansatte som opplever trakassering, og sørge for at det finnes gode støttemekanismer på plass. Fagforeninger er også være en viktig stemme i offentligheten for å øke bevisstheten om problemet og bidra til endringer i samfunnet.

### **Hva kan myndighetene gjøre for å forebygge seksuell trakassering?**

Myndighetene kan bidra til holdningsendrende arbeid. Myndighetene kan også gi mer ressurser til LDO for å være aktive pådrivere i arbeidet mot seksuell trakassering i arbeidslivet. Det må være tydelig hvordan tilsyn og håndheving i forbindelse med seksuell trakassering er tenkt å fungere. LO mener lavterskeltilbud for behandling av saker må styrkes og videreutvikles. Ratifiseringen av ILO-konvensjon 190 har medført viktige presiseringer, men LO håper dette kun er starten på tydeliggjøring i lovverk og forskrifter. F.eks. HMS-opplæring og krav om at alle med en eller annen form for arbeidsgiveransvar skal ha HMS-opplæring og herunder håndtering av seksuell trakassering. Det jobbes vel med forskrift for regulering av psykososialt arbeidsmiljø i disse dager og seksuell trakassering bør være en eksplisitt del av dette.

Det er viktig at lovverket gir beskyttelse for alle. Også arbeidstakere med korte, midlertidige ansettelser, som f.eks. kunst- og kulturarbeidere. Arbeidstakere som ikke er fast ansatt har et helt annet avhengighetsforhold til oppdragsgiver/arbeidsgiver. Plattformøkonomien er også et eksempel med arbeidstakere med løsere tilknytning til arbeidsgiver/oppdragsgiver, men likevel behov for et vern som beskytter dem i arbeidstiden i likhet med resten av oss.

Myndighetene kan også styrke lovgivning som beskytter arbeidstakere mot seksuell trakassering og sikre at det er reelle konsekvenser for trakasserende adferd. I forlengelsen av dette er det viktig å sikre at lovene blir håndhevet effektivt og at det er passende sanksjoner for overtredelser. Myndighetene kan drive informasjonskampanjer og bevisstgjøringsinitiativer for å øke kunnskapen om seksuell trakassering og konsekvensene av slik adferd. De kan også tilby opplæringsprogrammer og ressurser til arbeidsgivere og arbeidstakere for å styrke deres evne til å forebygge og håndtere trakassering. Det kan også tilbys veiledning og ressurser til arbeidsgivere og organisasjoner om implementering av tiltak og retningslinjer mot seksuell trakassering.

Med vennlig hilsen  
LO Norge

Roger Bjørnstad



*(sign.)*

Linn Andersen  
*(sign.)*

*Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.*