

Fra: Mariette Christophersen Bøe <mariette.boe@nho.no>
Sendt: 22. juni 2023 14:09
Til: Retterås Rønnaug Mathiassen
Emne: Innspill fra NHO

Oppfølgingsflagg: Følg opp
Status for flagg: Flagget

Hei igjen!

Beklager at dette tok litt tid. Her er innspill som kan legges ut:

Innspill fra NHO:

Eksempler på virksomheter og konkrete tiltak:

- Tre viktige ting som må være på plass for at arbeidsgiver på en god måte skal kunne følge opp pliktene de har etter arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven: Forebygging, rutiner for varsling og håndtering av varsler og oppmerksomhet rundt temaet på arbeidsplassen. Vårt inntrykk er at de som er gode på forebygging har også etablert gode rutiner for varsling og håndtering av saker, og har en åpen kultur for å snakke om temaet på arbeidsplassen.
- Noen eksempler fra bedrifter som gjør dette er at de for eksempel har ulike dilemmadiskusjoner – også om seksuell trakassering – oppe på avdelingsmøter eller allmøter, litt avhengig av størrelse på bedriften.
- Aker Solutions Stord er et eksempel på en bedrift som har jobbet godt med seksuell trakassering. I tillegg til å ha på plass rutiner for varsling og håndtering av varsler, har de hatt alle sine 3000 ansatte gjennom et kurs om mobbing og trakassering. Kurset heter "Grip inn" og tilbys av Universitetet i Bergen. Kurset er fysisk og er gjort avdelingsvis.
- Andre bedrifter har innført digitale kurs for alle ansatte. Disse er gjort digitale nettopp fordi at de da kan følge opp at alle ansatte har gjennomført kurset.
- Prosessen etter varsling er også viktig at blir gjort på en god måte. Her kan arbeidsgiver oppleve at det er vanskelig å skulle ivareta begge parter på best mulig måte gjennom prosessen. I tilfeller ved trakassering mellom kolleger hvor begge involverte som oftest er ansatte med rettigheter som skal ivaretas. Det kan f.eks. være vanskelig å balansere varslers ønske om anonymitet med den omvarsledes rett til kontradiksjon.
- Forhøyet risiko ved alenarbeid – spesielt i ferietid. Dette gir vi medlemmene våre informasjon om nå ved inngangen til ferietiden.
- Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) – mange arbeidsgivere er blitt ekstra bevisst ansvaret og pliktene de har gjennom ARP.

Hva kan partene i arbeidslivet gjøre?

- Informasjon og veiledning om regelverket til medlemmer.
- Tilby informasjon/maler for varslingsrutine og oppfølging av varsler. NHO tilbyr mal for varslingsrutiner og veileder for håndtering av varsler på våre medlemssider Arbinn.
- Veilede medlemmer i konkrete saker. -

- Samarbeid om aktiviteter lokalt. I Hovedavtalen mellom LO og NHO har Tilleggsavtale 2 og aktivitetsprogram blitt utvidet med et eget avsnitt om seksuell trakassering. Denne følges opp.
- Bransjevise initiativ som "Sammen setter vi strek"-kampanjen mellom LDO, Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet.

Hva kan myndighetene gjøre?

- Prøve å nå ut til arbeidstakere og arbeidsgivere som ikke er organisert og som ellers er vanskelig for partene i arbeidslivet å komme i kontakt med.
- Sikre et oppdatert regelverk på området, sist ved ratifiseringen av ILO konvensjon 190.
- Bidra med tiltak for å jevne ut det kjønnsdelte arbeidsmarkedet for å motvirke rene kvinne- eller mannsdominerte arbeidsplasser.
- Sikre at LDO og nemnda har ressurser og kompetanse til å følge opp saker om seksuell trakassering i arbeidslivet.

Innspill fra NHO Reiseliv, som også deltok i innspillsmøtet:

- *Sette strek* som ble lansert i 2018 er et kjempegodt grunnlag som det kan bygges videre på, og som absolutt kan og bør overføres til alle deler av arbeidslivet.
- Praktisk verktøykasse. Utgangspunktet, var å lage en verktøykasse som skal gi praktisk hjelp for bedrifter som vil forebygge og håndtere seksuell trakassering. Består av seks tiltak.
- Det er nå hotellkjeder, restauranter og utelivsbedrifter som bruker *Sette strek* i sin helhet. Scandic hotell bruker det i sine onboardingprogrammer for alle nyansatte, Rekom er en annen stor utelivsaktør 1100 ansatte. Fortsatt langt igjen i bransjen. Mindre bedrifter må hjelpes i gang. Tilbakemeldingene er at det fungerer å ha et strukturert opplegg å støtte seg til.
- Hva ønsker vi:
 - Forbedring og videreutvikling av ***Sette strek***. Dette er en generisk metodikk som lett kan overføres til andre bransjer enn uteliv/hotell.
 - Det kan gjøres enda mer tilgjengelig, flere filmsnutter, mer tabloid.
 - Ikke finn på noe nytt! Bruk samme slagord; ***Sette strek som den røde tråden***. Gjør det mer kjent! Dette kan bli en nasjonal metodikk for hvordan hele arbeidslivet jobber med å forhindre, forebygge og håndtere seksuell trakassering i alle bransjer.

Vennlig hilsen

Mariette Christophersen Bøe

Seniorrådgiver | Avd. arbeidsliv

+47 41410008

mariette.boe@nho.no



Næringslivets Hovedorganisasjon

Middelthuns gt. 27, Postboks 5250 Majorstuen, 0303 Oslo

+47 23 08 80 00

[nho.no](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)