

Kultur- og likestillingsdepartementet

Vår saksbehandler
Nora Sørensen

Kopi til

Vår dato
03.05.2023

Vår referanse

Deres referanse

Innspill til regjeringens arbeid med stortingsmelding om seksuell trakassering

Det er svært positivt at regjeringen går inn i dette temaet i form av en stortingsmelding. Seksuell trakassering er mer omfattende enn man skulle anta til tross for spesiell oppmerksomhet rundt det etter #Metoo og et sterkere juridisk vern. Rystende saker fra mannsdominerte miljøer preget av en machokultur, som for eksempel forsvarret, viser at det mangler en klar forståelse for problemet i ledelsen, samt retningslinjer og strukturer for å fange opp varsler og gå videre med dem.

«Alle» kan bli utsatt for seksuell trakassering, men det er ikke å komme forbi at det er flest kvinner, spesielt under 30 år, som blir rammet, og at det stort sett er menn som begår overgrep. Det er derfor viktig at en ikke mister dette av syne i arbeidet med meldingen. En kjønnsnøytral tilnærming i arbeidet med meldingen vil ikke bringe oss videre i hvordan vi skal få slutt på uvesenet.

I vårt innspill til meldingsarbeidet vil vi prioritere følgende punkter:

1. En plan og en struktur for holdningsendrende arbeid
2. Varslingsombud og håndheverapparatet
3. Seksuell trakassering fra tredje part

Holdningsendrende arbeid

Arbeidet mot seksuell trakassering må begynne tidlig. Det er viktig å formidle kunnskap og skape bevissthet rundt seksualitet og grensesetting fra tidlig alder, i barnehage og skole. Helsesøstre har i dag kompetanse på dette området, som bør benyttes. Det forutsetter nok ressurser.

Skolen har en viktig rolle å spille når det gjelder å forebygge holdninger. Skolens fagmiljøer bør engasjeres i å utarbeide konkrete forslag om hvordan skolene kan arbeide med dette. Det kan være fornuftig å innarbeide spørsmålet om seksuell trakassering i tiltak som allerede er etablert i skolen, som for eksempel handlingsplan mot mobbing og elevundersøkelsen.

Det er viktig å fremme en kultur som er preget av høy grad av psykologisk trygghet, inkludering og tilbakemeldingskultur. Det er spesielt i mannsdominerte miljøer preget av en machokultur hvor spesielt kvinner blir utsatt for seksuell trakassering, men også menn. «Boksershorts-saken» (der sjefen dro ned bokseren til en ansatt i garderoben «for moro skyld») var den første saken den nye Diskrimineringsnemnda behandlet. Sjefen beklaget og ble ikke felt fordi det ikke ble ansett som seksuell trakassering fordi motivasjonen fra sjefen ikke var seksuell, men mer et uttrykk for kulturen og «tonen» i

arbeidsmiljøet. Saken viser at en machokultur for trakassering og moro på andres bekostning gir uklare grenser både for kvinner og menn, og at holdningsskapende arbeid er påkrevet i disse miljøene.

Unio mener det er nødvendig å få til en kulturendring i arbeidslivet gjennom systematisk opplæring. Et eksempel er Politidirektoratet som har gjennomført opplæring i form av filmer og case/dilemma-trening. Hver ansatt i politi-Norge skal ha vært gjennom slik opplæring. Dette har bidratt til en positiv kulturendring og bevisstgjøring når det gjelder seksuell trakassering for hver ansatt. Dette kan være et tiltak som kan overføres til andre virksomheter.

Det kan også være at bedriftshelsetjenesten kan brukes mer som en ressurs i kartlegging, risikovurdering og tiltaksutvikling. Det kan også være en idé at det i aktivitets- og redegjørelsesplikten legges til at hver virksomhet må rapportere om hva den har gjort for å forebygge seksuell trakassering.

Varslingsombud og håndheverapparatet

Mangelfulle rutiner og varslingsaker som er til stor belastning for de som varsler, viser at dette ikke kan overlates til virksomhetene selv. Unio mener at et uavhengig varslingsombud må på plass. Et uavhengig varslingsombud medvirker til å forebygge og hindre seksuell trakassering, motvirker gjengjeldelse og gjør at terskelen for å tørre å varsle blir lavere.

Diskrimineringsnemnda er fem år gammel. Den ble innført av Solberg-regjeringen for å effektivisere håndhevingen, men også ut fra et prinsipp daværende likestillingsminister hadde om at LDO ikke kunne være både veileder og pådriver. At nemnda kan gi oppreisning og erstatning var reformens store nyvinning.

Tidligere var LDO den første instansen man kunne gå til og som behandlet alle saker som munnet ut i en uttalelse. Hvis man ikke ble enige, gikk saken til Diskrimineringsnemnda. Dette var et såkalt to-instanssystem. Alle saker ble behandlet. Før kunne altså LDO først behandle saken, nå kan LDO bare gi veiledning. Klager må selv klage til Diskrimineringsnemnda skriftlig. Det kan tenkes at dette er en for stram struktur for enkeltpersoner. Det blir en for stor forskjell mellom de som har ressurser (for eksempel fra en fagforening) og de som ikke har. Hele 65-70% av sakene avvises eller henlegges av Diskrimineringsnemnda. Det skulle være et lavterskeltilbud, men er blitt et høyterskeltilbud.

Unio mener håndheverapparatet er modent for en evaluering med mål om å få et mer effektivt og brukervennlig system. Dette kan ses i sammenheng med å få på plass et uavhengig varslingsombud.

Seksuell trakassering fra tredje part

Lovverket slår klart fast et forbud mot seksuell trakassering, og pålegger arbeidsgiver å forhindre og å forebygge seksuell trakassering. Arbeidsgiver skal legge til rette for at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas, og at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Med ratifisering av ILO-konvensjon 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet blir vernet mot seksuell trakassering ytterligere forsterket i arbeidsmiljøloven med klare definisjoner. Dette kan bidra til mer brukervennlighet og etterlevelse av loven.

Selv om vernet mot seksuell trakassering står sterkt i lovverket, er praktiseringen av lovverket ikke godt nok. SSBs levekårsundersøkelse fra 2016 viste at nesten 80 prosent av de som var utsatt for trakassering/seksuell trakassering på arbeidsplassen, svarte at disse handlingene hadde blitt utført av kunder, klienter, elever eller andre som ikke var ansatt på arbeidsplassen.

I Unios 14 medlemsforbund er det mange yrkesgrupper som har en arbeidshverdag bestående av interaksjoner med elever, pasienter, klienter, kunder eller publikum, der ansatte må håndtere egne og andres følelser som en viktig del av jobben.

Omfanget av vold og trusler (og andre krenkelser/beskyldninger) har økt. Dette er noe av grunnen til at flere opplever at brukerrettighetene er forsterket på bekostning av eget, fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Selv om lovverkene er likestilt, snakkes det om «kolliderende» lovverk i praksis.

Det er grunn til å tro at voldshandlinger og uønsket seksuell oppmerksomhet blir ansett som «en del av jobben», samtidig som den ansatte i kraft av sin profesjon og posisjon (den sterke og kompetente) forventes å kunne håndtere slike situasjoner. Det å ikke håndtere slike situasjoner kan oppleves som mangel på profesjonalitet og derfor bli noe man ikke ønsker oppmerksomhet rundt.

Unio mener stortingsmeldingen må adressere dette og foreslå tiltak som klargjør grensene for yrkesutøvere i relasjonelle profesjoner.

Avslutningsvis – seksuell trakassering på nettet og den nye teknologiske utviklingen spesielt innen kunstig intelligens (KI) bør gis oppmerksomhet i meldingen. Bildebaserte seksuelle overgrep både på vanlig internett og KI der bilder manipuleres, rammer spesielt kvinner. Videre kan dyplæringsalgoritmer og treningsdatasett for kunstig intelligens ha innebygde skjevheter som forsterker negative kjønnsstereotyper som kan sementere machokulturer, som vi vet forsterker farene for seksuell trakassering.

Unio ønsker regjeringen lykke til i arbeidet med meldingen, og ser fram til høringsrunden.

Vennlig hilsen
Unio



Nora Sørensen
Seniorrådgiver