

Kultur- og likestillingsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Innspill til stortingsmelding om seksuell trakassering

Utdanningsforbundet takker for muligheten for å delta i dagens møte med partene om denne viktige tematikken for et godt arbeidsliv. Dessverre fikk vi ikke anledning til å utdype vårt tidligere innsendte innspill (28.04.23) på grunn av den tilmålte tiden. Det vil vi gjøre noe med nå:

Utdanningsforbundet representerer 190.000 lærermedlemmer i barnehage, skole, i høyere utdanning og i støttesystemene rundt barn og ungdom i utdanningssystemet. Våre medlemmer er også ledere, og som ledere har våre medlemmer et særlig ansvar for å forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen. I tillegg har våre ledermedlemmer et overordnet ansvar for at barn og unge har et trygt miljø uten trakassering i barnehage og skole. Det doble ansvaret lederne har kan være krevende; På den ene siden skal de oppfylle de ansattes rett til et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø og samtidig sikre barn og unge og deres rett til et godt læringsmiljø.

Seksuell trakassering er dessverre et omfattende samfunnsproblem og det er et uttrykk for maktmisbruk. For dem som utsettes for dette kan det derfor være vanskelig å si ifra. Opplever man dette i skolen og barnehagen kan det bidra til å hemme arbeidet med å utvikle kunnskap og etterlevelse av demokrati og medborgerskap i skolen, og vennskap og empati i barnehagen.

Lærerne har som sin primære oppgave å forholde seg til barn og unge: Det å gå i barnehagen og være elev i skolen er en stor del av livet og det betyr at våre medlemmer møter barn og unge i situasjoner fylt av glede, men også når de har det vanskelig, er lei seg, frustrerte, irriterte og sinte. Noen ganger har de med seg krevende og vonde erfaringer fra sitt hjemmemiljø.

Andre ganger kan trakassering over tid med skjellsord på tavla og røff ordbruk dag etter dag, gjøre skolens personale 'immune' mot det de opplever og ser. Det er så mye som skal rekkes over og stadig irettesettelser kan skape mye uro, f.eks. kan irettesettelse pga. noe man oppfatter som seksuell trakassering avstedkomme fnising blant de andre. Læreren står dermed i et dilemma; hvor mye skal man som lærer tåle selv eller tåle på vegne av de andre elevene?

Lærerprofesjonens etiske plattform¹ forplikter oss til å vise respekt for barn og unge. Vi skal handle i samsvar med plattformens verdier og prinsipper med det formål å fremme barnehagebarn og elevers læring, utvikling og danning. Vi skal se det hele mennesket og prøve å forstå *hvorfor* et barn agerer som det gjør. Kanskje ser vi et barn som har behov for omsorg, en ungdom som sliter med krevende hjemmeforhold. Å varsle om trakassering fordi det går utover en selv som lærer sitter derfor langt inne. Skolen og barnehagen er viktige arenaer for å skape de gode holdningene. Det er Utdanningsforbundet enig i. Rammeplan for barnehagen og Opplæringsloven med Læreplanverket gir tydelig oppdrag og plasserer ansvaret utdanningssystemet har for at alle barn og unge skal ha et trygt oppvekst- og læringsmiljø. Mange skoler og barnehager har en tydelig uttalt 'nulltoleranse' for seksuell og annen trakassering. Læreplanverket og læringstemaene i barnehagen har også

¹ [Lærerprof etiske plattform bokmal a4.indd \(utdanningsforbundet.no\)](#)

tematikken på dagsorden i tråd med barnas modenhet og alder. Likevel opptrer seksuell trakassering barna imellom og overfor lærere.

I dagens møte ble det anbefalt at skolereglement landet over må være tydelig på at det vil få konsekvenser dersom elever trakasserer seksuelt. Utdanningsforbundet vil understreke at slike regler ikke nødvendigvis er enkle å håndtere; Det er et stort spenn i alder og modenhet mellom barnehagebarn, elever i grunnskolen og elever i videregående skole. Barn og unge har rett til utdanning både etter opplæringsloven og FNs Barnekonvensjon. Det er viktig å jobbe forebyggende og kontinuerlig med holdninger i barnehage og skole, og ikke minst reagere når uheldige situasjoner oppstår. Den enkelte arbeidsplass/utdanningsinstitusjon må ha oppmerksomhet rettet mot problemet og håndtere det på best mulig måte ut fra lokal kunnskap og erfaring. Da er det viktig at man har redskaper på plass for å drøfte situasjoner av denne type i kollegiet.

Vi har som de fleste Unio-forbundene såkalte *relasjonelle yrker*. Det innebærer også at man kan oppleve trusler og trakassering fra foresatte. Dette kan skje åpenlyst i foreldremøter, men også i foreldresamtaler, hvor ingen flere er til stede. Dette skal man som yrkesutøver heller ikke måtte tåle. Arbeidsgiver har en viktig rolle her i å skape rom for å ta dette opp. Det er viktig at man som arbeidstaker tas på alvor og ikke opplever å måtte stå i dette alene og beskyldes for å gi skolen et negativt ry. Dette er og må behandles som et arbeidsmiljøproblem.

Utdanningsforbundet mener at:

- Gode systemer for avviksmeldinger utarbeidet i felleskap mellom arbeidsgiver, verneombud og tillitsvalgte må på plass og benyttes.
- Avviksmeldingsrutiner må ses på som et redskap for å utvikle en arbeidsplass, og ikke som noe som bidrar til negativt omdømme og dermed noe arbeidsgiver vil unngå; en varsler må ikke ses på som et problem.
- Et godt lovverk er viktig, og det må følges opp av holdningsskapende arbeid. Men å endre holdninger tar tid og må gjøres på mange arenaer. Arbeidsgiver må gå foran.
- Skolen og barnehagen har en viktig oppgave i å skape gode holdninger, men ansvaret for dette kan ikke alene ligge der. Tematikken må adresseres til felleskapet på alle samfunnets arenaer.
- Å få bukt med fenomenet seksuell trakassering er vårt felles ansvar. Hva slags samfunn vil vi ha? Myndighetene har en viktig rolle i dette; Kan man gå nye (gamle) veier for å utvikle og endre holdninger og opptre der hvor barn og unge er (f.eks. NRK Super)?

post@reform.no

Innspill til melding til Stortinget om seksuell trakassering

Utdanningsforbundet lyttet til innspillsmøtet i Oslo, onsdag 19. april. Vi tar imot invitasjonen til å komme med skriftlig innspill til meldingen.

Utdanningsforbundet har over lengre tid hatt oppmerksomhet rettet mot tematikken i de ulike relasjoner som lærere har i skole og barnehage, og også internt i forbundet. Vi har skrevet om dette på våre nettsider, vi har vært i Stortingshøring om tematikken og vi har utarbeidet kurs for våre tillitsvalgte og medlemmer. Det er viktig å ha oppmerksomhet rettet mot fenomenet fordi det ødelegger relasjoner, det kan bidra til usikkerhet om egen rolle og identitet og det gjør arbeidsplasser, skoler og barnehager og organisasjoner utrygge som fellesarenaer for trivsel, læring og samfunnsbygging.

Vi har et lovverk som inkluderer forbud mot seksuell trakassering og krav om trygt lærings- og arbeidsmiljø. Likevel er seksuell trakassering et omfattende samfunnsproblem og det er et uttrykk for maktmisbruk. For dem som utsettes for dette kan det være vanskelig å si ifra. Et godt lovverk er viktig, og det må følges opp med holdningsskapende arbeid. Skolen og barnehagen har en viktig oppgave i dette arbeidet.

Utdanningsforbundet mener stortingsmeldingen må inneholde disse perspektivene blant andre:

Utdanningsinstitusjoners ansvar

Utdanningsinstitusjonene har som arbeidsgivere et overordnet ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering. Dette ansvaret ligger først og fremst hos lederne. Skoler, barnehager, faglig og administrativt støttesystem og universiteter og høyskoler må ha retningslinjer for hvordan de skal forhindre seksuell trakassering og hvordan de skal følge opp varsler.

Det er et lederansvar å sørge for at retningslinjene blir laget. Også tillitsvalgte og verneombud, som arbeidstakernes representanter, har en viktig rolle i dette. Det er både et lederansvar og et individuelt ansvar at retningslinjene følges.

I tillegg må alle utdanningsinstitusjoner tematisere og gjøre kjent hvordan det jobbes for å forebygge og forhindre seksuell trakassering. Trygge arbeidsplasser kjennetegnes av at det er mulig å si fra, komme med konstruktiv kritikk og få til endringer sammen. For å forebygge må det snakkes om hvilken kultur, hvilke holdninger og verdier som skal prege den enkelte arbeidsplass.

Utdanningsforbundet mener det er særlig viktig å legge vekt på å:

- Sikre at tillitsvalgte og ledere samarbeider om tydelige retningslinjer for håndtering av seksuell trakassering på arbeidsplassen
- Utvikle samarbeidet mellom leder og tillitsvalgt på arbeidsplassnivå
- Skape felles forståelse for hva seksuell trakassering er

Bør få større plass i HMS-arbeidet

Utdanningsforbundet er både opptatt av et godt arbeidsmiljø uten trakassering og hvordan utdanningssystemet kan bidra i arbeidet. Selv om temaet kan sies å være hjemlet i både formålsparagrafen til opplæringsloven og i § 9A om et godt og trygt læringsmiljø for elevene og i generell del av læreplanen, vil det alltid være behov for at lærerne får kompetanseheving og videreutdanning på feltet.

Utdanningsforbundet vil understreke viktigheten av at seksuell trakassering blir en større del av HMS-arbeidet på arbeidsplassene. Generelt er det positivt om det psykososiale arbeidsmiljøet får større plass i HMS-arbeidet, herunder seksuell trakassering. Tradisjonelt har HMS handlet om det fysiske arbeidsmiljøet i industri- og produksjonsbedrifter, og det er derfor bra og nødvendig at oppmerksomheten også vil rettes mot psykososiale og emosjonelle forhold.

Arbeidsgivers ansvar:

Utdanningsforbundet anbefaler å vie god plass i meldingen til arbeidsgivers ansvar. Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd pålegger arbeidsgiver en plikt til å *«innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering»*. Hva dette innebærer er det viktig å tydeliggjøre. Arbeidsgiver må kjenne til forventningene samfunnet har til at dette ivaretas på en fullgod måte. I lovens forarbeider fremgår det at:

«[m]ed plikt til å forebygge menes tiltak av preventiv karakter, så som iverksettelse av og utforming av retningslinjer for varsling av trakassering. Plikten til å forhindre innebærer å gripe fatt i aktuelle situasjoner med påstått trakassering og utrede hva som har skjedd og komme med forslag til løsning. Det kreves ikke at den ansvarlige faktisk har forhindret trakasseringen. Det er tilstrekkelig at den ansvarlige har forsøkt å hindre den.»

Det foreligger en rettskraftig Lagmannsrettsdom og en Høyesterettsdom¹ om seksuell trakassering på arbeidsplassen, som gjerne kan benyttes for å eksemplifisere krav og forventninger til arbeidsgiverne; I Lagmannsrettens dom er det en viktig påminnelse til arbeidsgivere om at de har en lovpålagt forpliktelse til å forebygge og hindre at ansatte utsettes for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Plikten gjelder både vern mot trakassering fra andre ansatte, men også fra brukere, pasienter og kunder, som i denne dommen. Mangelfull håndtering kan medføre oppreisnings- og erstatningsansvar.²

I en sak for Diskrimineringsnemnda³ ble også arbeidsgiver kritisert: arbeidsgiver hadde ikke gjort nok for å forebygge og forhindre seksuell trakassering, heller ikke etter varsling. Dessuten hadde ikke virksomheten dokumentert tilstrekkelig rutiner for å forebygge trakassering.

Bevisbyrden

Det er dessuten slik at den som opplever seg trakassert ikke skal måtte bevise at trakassering har skjedd.»), jf. Prop. 81 L (2016 – 2017) side 321. Bevisbyrderegelen i likestillings- og diskrimineringsloven § 37 gjelder ikke ved påstått brudd på likestillings- og diskrimineringslovens § 13 sjette ledd, jf. § 37 annet ledd bokstav a. Spørsmålet i slike saker er om det er sannsynliggjort at det foreligger brudd på arbeidsgivers plikt til å forebygge trakassering. Dette er et viktig perspektiv som arbeidsgiverne må være klar over.

Hierarkier og maktstrukturer

Mange er usikre på hva som er seksuell trakassering. Den som opplever seg trakassert er den som avgjør om handlingen er trakasserende. Det er ofte ubalanse i maktforholdet mellom den som trakasserer og den som blir utsatt for trakasseringen. Den som trakasserer er ofte overordnet den som blir trakassert, for eksempel leder- ansatt, foreleser – student, lærer-elev.

Det bør eksemplifiseres hva som kan være seksuell trakassering, som seksuelle kommentarer om kropp, utseende eller kjønn, det å spre seksuelle rykter om noen, å sende eller vise bilder eller videoer med seksuelt innhold, støtende og seksualiserte kroppsbevegelser, seksuelle forslag, kommentarer og seksualiserte spøker, ikke-ønsket fysisk kontakt som for eksempel berøring, klemming eller kyssing blant andre.

Kunnskap om betydningen av maktrelasjoner i trakasseringssaker og at seksuell trakassering er forbudt, må understrekes og tydeliggjøres i en stortingsmelding om tematikken.

Varsling og varslingsrutiner

Kravene som stilles til at arbeidsgiver har utarbeidet varslingsrutiner må tydeliggjøres. Disse skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte på arbeidsplassen. Det å benytte varslingsinstituttet må ikke gå utover den som varsler. Og arbeidsgiver må forpliktes til å ta tak i varslingsaken overfor begge parter.

¹ [hr-2020-2476-a.pdf \(domstol.no\)](https://www.domstol.no/HR-2020-2476-a.pdf)

² [LDO - Viktig sak om seksuell trakassering er behandlet i Høyesterett](#)

³ [Sak #21/623 \(diskrimineringsnemnda.no\)](#)

Hvilke krav som stilles til arbeidsgiver og utdanningsinstitusjon må tydeliggjøres og følges opp. Det må være trygt for ansatt å varsle om uønsket seksuell oppmerksomhet uten at dette skal gå utover den som varsler i neste omgang. Det krever trygge arbeidsgivere som er fortrolige med sitt ansvar hjemlet i lovverk.

Holdningsskapende arbeid

Utdanningsinstitusjoner som skole og barnehage har et ansvar for å gjøre tiden i barnehagen og skoletiden trygg for alle barn og unge. Innenfor disse rammene skal de leve i mange år og de skal lære og utvikle seg sammen med andre. Utdanningsinstitusjonene har rammeplaner og læreplaner for det arbeidet som skal gjøres. Arbeidet med å forhindre at seksuell trakassering skjer må gjentas dag etter dag, år ut og år inn. Holdningsskapende arbeid er ikke gjort en gang for alle, men må løftes fram og gjøres aktuelt i alt skolen og barnehagen gjør. Deler av arbeidet kan knyttes til seksualitetsundervisning, og også til de tverrfaglige temaene folkehelse- og livsmestring samt demokrati og medborgerskap. Trakassering generelt og seksuell trakassering spesielt kan bidra til å hemme arbeidet med å utvikle kunnskap og etterlevelse av demokrati og medborgerskap i skolen. Det samme gjelder utvikling av vennskap og empati, som er viktige områder for barnehagen.

Utdanningsforbundet ser fram til en fornyet debatt om seksuell trakassering, fordi det kan løfte fram hvilke negative krefter som kommer i sving på en arbeidsplass, i en organisasjon eller en institusjon om man ikke er oppmerksom på hva ikke-håndterte saker kan få for arbeidsmiljøet og arbeidsplassens «produktivitet».

Det er også viktig å være oppmerksom på hva seksuell trakassering kan bety for barn og unge, om den ikke blir håndtert på en god måte i skole og barnehage. Sosiale mediers innflytelse på barn og unges liv vet vi mye om, og de spiller også en rolle i denne tematikken, som det er viktig å være oppmerksom på. Det er viktig at stortingsmeldingen også tar opp dette.

Med vennlig hilsen

Ruth-Line Meyer Walle-Hansen
seksjonsleder

Anne Kathrine Blyverket
Seniorrådgiver

Brevet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevet signatur.