

Akademikerne

Vår ref.:
[Navn]Deres ref.:
[Navn]Dato:
22.05.2023

Innspill til Akademikerne om Stortingsmelding om seksuell trakassering

Trakasseringsbarometeret 2023

Årets trakasseringsbarometer¹ viser at vi fortsatt har en lang vei å gå med å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen. Rapporten, som er laget av Kantar Public, på oppdrag fra Tekna, fem andre arbeidstakerorganisasjoner og Likestillings- og diskrimineringsombudet, viser at en av fem har vært utsatt for seksuell oppmerksomhet i en jobbsituasjon de siste 12 månedene. Hovedfunnet er at en større andel enn man har sett i lignende undersøkelser tidligere har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i en arbeidssituasjon.

Rapportens hovedfunn

- 1 av 5 (21 prosent) oppgir å ha bli utsatt for minst én form for uønsket seksuell oppmerksomhet siste 12 måneder.
- 1 av 5 (22 prosent) har vært utsatt for seksuell trakassering noen gang i arbeidslivet
- 57 prosent oppgir at seksuell trakassering i hovedsak skjer på arbeidsplassen i ordinær arbeidstid
- 2 av 5 av de som varslet arbeidsgiver eller verneombud/ tillitsvalgt er ikke fornøyd med hvordan varselet ble fulgt.
- Blant ledere oppgir 37 prosent at seksuell trakassering ikke er en del av det systematiske HMS-arbeidet.

1. Tillitsvalgsopplæringen

Tekna er opptatt av å understreke at det alltid er leder som har det overordnede ansvaret for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen. Samtidig er Tekna opptatt av at våre tillitsvalgte skal få opplæring i hvordan de kan bistå enkeltmedlemmer i krevende saker, som

¹ <https://www.kantarpublic.com/no/utvalgte-undersokelser/trakasseringsbarometeret/trakasseringsbarometeret-rapport>

for eksempel ved seksuell trakassering. Våre tillitsvalgte får også en helhetlig gjennomgang av varslingsreglene under opplæringen.

Selv om Tekna omtaler seksuell trakassering i opplæringen ser vi at det kunne vært en fordel å fokusere mer på dette, da vi vet at seksuell trakassering gjerne er knyttet til en ukultur på arbeidsplassen. Dette handler om å etablere en god kultur og tillit sånn at de som tør å varsle vet at det blir gjort noe med, de blir lyttet til og saken blir tatt alvorlig uansett.

2. Innspill til tiltak

I 2019 utarbeidet Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og partene i utelivsbransjen en felles kampanje «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering». Partene utarbeidet en veileder med seks tiltak for å forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen. Etter Teknas syn har veilederen og disse seks tiltakene stor overføringsverdi til andre bransjer, og vi mener at veilederen er et godt utgangspunkt for videre arbeid mot seksuell trakassering på arbeidsplassen.

1. **Kartlegg risiko.** Kartlegg i samarbeid med de ansatte hvilke risikoer som er på deres arbeidsplass og gjennomfør forebyggende tiltak
2. **Regler for oppførsel.** Utarbeid i fellesskap regler for oppførsel på arbeidsplassen og informer alle de ansatte om disse
3. **Rutiner for håndtering.** Lag gode rutiner for å melde fra om seksuell trakassering og trakassering og hvordan hendelsene skal håndteres og informer alle ansatte om disse
4. **Brudd må føre til reaksjoner.** Brudd på rutiner og retningslinjer skal føre til reaksjoner for den som trakasserer (kollegaer, gjester og kunder)
5. **Tydelig lederansvar.** Leders ansvar for å forebygge og håndtere seksuell trakassering skal være tydelig
6. **Snakk om seksuell trakassering.** Snakk om seksuell trakassering og trakassering på arbeidsplassen

Veilederen er utarbeidet med utgangspunkt i gjeldende lovverk. Etter Teknas syn er dette en stor styrke.

Videre støtter Tekna regjeringens forslag om å presisere at vernet mot trakassering i arbeidsmiljøloven, også gir vern mot seksuell trakassering i arbeidslivet. Tekna mener at dette vil bidra til å gjøre det enklere for arbeidsgiver å forbygge og håndtere trakassering på arbeidsplassen.

Med vennlig hilsen



Line Henriette Holten
generalsekretær