

Kultur og likestillingsdepartementet
postmottak@kud.dep.no

Deres ref: 21/4537

Vår ref: ams

Dato: 16.06.2023

Innspill til stortingsmelding om seksuell trakassering

Det vises til Kultur- og likestillingsdepartementets innspillsmøte den 26. mai i år om stortingsmelding om seksuell trakassering, og hvor Akademikerne har fått utsatt frist for skriftlige innspill til 16. juni. Saken har vært behandlet i Akademikernes styre.

Akademikerne ser frem til en stortingsmelding om seksuell trakassering som fokuserer på utfordringene med å forebygge seksuell trakassering og mulige tiltak som kan gjennomføres på ulike nivåer. I det følgende redegjøres det kort for utfordringer når det gjelder å forebygge seksuell trakassering og deretter mulige tiltak på henholdsvis parts- og myndighetsnivå.

Utfordringer når det gjelder å forebygge seksuell trakassering

De fleste av våre medlemsorganisasjoner har få henvendelser om seksuell trakassering. Likevel viser [Trakasseringsbarometeret for 2023](#), hvor vår medlemsorganisasjon Tekna er blant oppdragsgiverne, at så mange som 1 av 5 de siste 12 månedene har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i en arbeidssituasjon. Også vår medlemsorganisasjon [Afag \(Arkitektenes fagforbund\) sin medlemsundersøkelse fra 2018](#) viser i hovedsak tilsvarende funn.

Det er også verdt å merke seg at et av hovedfunnene i Trakasseringsbarometeret for 2023 er at det ikke er noen kjønnsforskjeller når det gjelder «grove former» for uønsket seksuell oppmerksomhet, samtidig som det er færre menn enn kvinner som oppgir at de ikke har blitt utsatt for seksuell trakassering. At terskelen for hva som anses som seksuell trakassering er høyere for menn, gjør at vi er bekymret for at det kan foreligge mørketall for menns rapportering om opplevd seksuell trakassering. Når det for eksempel gjelder ansattes opplevelse av hvordan varsler følges opp, viser begge undersøkelsene at svært mange ikke er fornøyd.

Hovedfunnene fra undersøkelsene viser at det er nødvendig med tiltak for å forebygge seksuell trakassering.

Mulige tiltak for å forebygge seksuell trakassering

Hva partene i arbeidslivet kan gjøre for å forebygge seksuell trakassering

På partsnivå i arbeidslivet er ansvarsfordelingen klar; det er arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for å forebygge og forhindre seksuell trakassering. Her bør

arbeidsgiversiden ta et særlig ansvar for å sikre at ledere på alle nivåer får nødvendig opplæring. Undersøkelsene viser at mange av dem som opplever trakassering opplever dette fra personer i lederfunksjon. Det er derfor viktig at det i opplæringen også fokuseres på holdningsskapende bevisstgjøring om hvordan egen oppførsel som leder kan oppleves av underordnede.

I tillegg er det viktig at både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden utvikler eksisterende kurs- og opplæringsvirksomhet slik at forebygging og håndtering av seksuell trakassering inntas som en del av opplæringen av ledere, ansatte og tillitsvalgte. Siden det er en del saker om seksuell trakassering fra nærmeste leder er det viktig at også slike saker tas inn i kursopplæringen, herunder hvordan tillitsvalgte kan bidra i oppfølgingen. Dagens opplæringstilbud kan med fordel utvikles mer på dette området.

Slik vi ser det, er det også helt sentralt i et forebyggende perspektiv at partene sammen retter fokuset mot kulturen på arbeidsplassen. Ikke bare gjelder dette å ta tak i eventuell trakasserende sjargong på arbeidsstedet, men også ved for eksempel å innta seksuell trakassering som tema i handlingsplaner og ta det inn i medarbeidersamtaler. Slike grep vil kunne gi ansatte viktige signaler om at temaet står høyt på arbeidsgivers dagsorden.

Et annet tiltak i den forbindelse er utvikling av gode varslingsordninger og -veiledere. Arbeidstakere må vite at henvendelser tas på alvor og ha tillit til at varsler blir håndtert på en god måte. Flere av våre medlemsorganisasjoner har utviklet varslingsveiledere rettet mot tillitsvalgte og medlemmene. På lokalt nivå er det viktig at varslingsveiledere utvikles i partsfelleskap og «holdes varme» for de ansatte. Veilederen som partene i utelivsbransjen var med å utvikle i 2019 (kampanjen «Sammen setter vi strek») er utarbeidet med utgangspunkt i gjeldende lovverk og inneholder seks tiltak med stor overføringsverdi (kartlegge risiko, regler for oppførsel, rutiner for håndtering, reaksjoner ved brudd, tydelig lederansvar og det å snakke om temaet). Som Akademikerne og flere av de andre hovedorganisasjonene trakk frem på innspillmøtet, kan denne veilederen være et godt utgangspunkt for videre arbeid med seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Det er også behov for at partene i arbeidslivet fortsetter med ulike former for undersøkelser rettet mot seksuell trakassering i arbeidslivet. Å ha nødvendig oversikt over hva som faktisk skjer i arbeidslivet er viktig for kunnskapsbasert-rettede tiltak.

Hva myndighetene kan gjøre for å forebygge seksuell trakassering

Myndighetene har gjennom årene gjort en rekke endringer i lovverket. Likevel viser undersøkelser at terskelen for å si ifra om seksuell trakassering er høy. Å evaluere allerede eksisterende tiltak mener vi derfor er viktig.

I tillegg vil vi trekke frem at også tiltak rettet mot barn og unge for å hindre utvikling av uakseptable holdninger, er noe som bør behandles i den kommende stortingsmeldingen. Blant annet mener vi det er nødvendig med felles skoleregler om uakseptable ytringer slik at lærere kan ha en verktøykasse i disse tilfellene. Her er det viktig at barn og unge gis de samme rammer *uansett* hvor man vokser opp. Seksualisert netthets utenom skoletiden er et økende problem. Selv om dette normalt skjer utenfor skoletiden, vil det på sikt også kunne ha betydning for hvordan man agerer som voksen. Også dette bør behandles i stortingsmeldingen.

I tillegg vil vi trekke frem at gjeldende straffelov § 185 om hatefulle ytringer ikke omfatter kjønn (flere diskrimineringsgrunnlag som kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er omfattet, men ikke kjønn som sådan). En mulig utvidelse av bestemmelsen til å omfatte kjønn, er også noe som vi mener bør vurderes nærmere i den kommende stortingsmeldingen.

Med vennlig hilsen,
Akademikerne

—

Astrid M. Svele
seniorrådgiver