

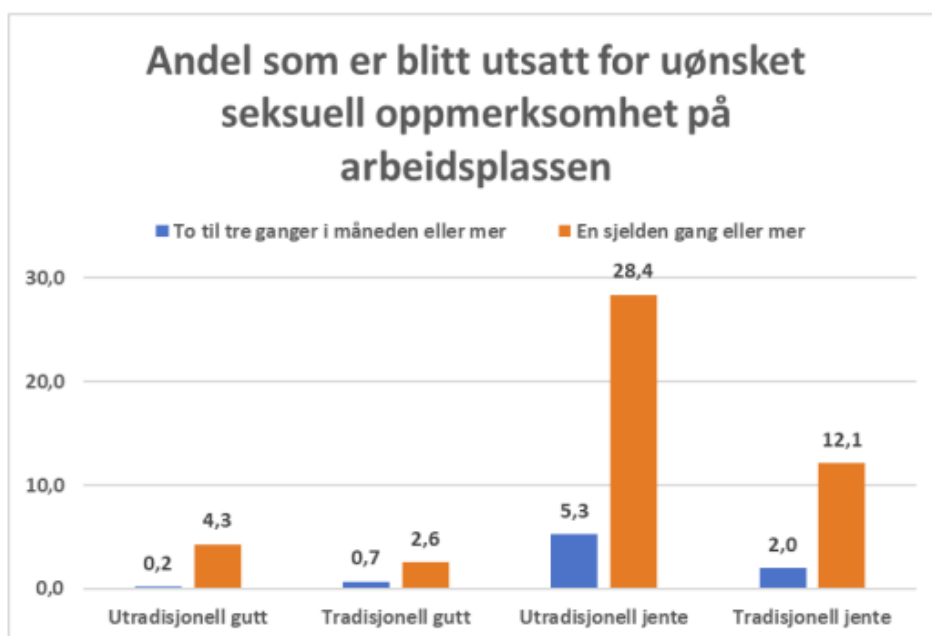
## Innspillsmøte stortingsmelding om seksuell trakassering



### Innspill fra Kvinner i teknikk og håndverk.

Jenter og gutter som har valgt utradisjonelt trives ofte veldig godt i arbeidshverdagen. Dette viser flere rapporter fra den senere tid. Dessverre er det mange som fortsatt opplever ubehagelige ting på jobb, både av trakassering og mobbing. Buland m.fl. har i sin rapport sett på elev- og lærlingundersøkelsen fra 2020. I denne rapporten kommer det fram tydelig at det fortsatt er utfordringer i opplæringen til unge gutter og jenter som har valgt utradisjonelt. Med unge gutter og jenter viser vi til elever på videregående opplæring og til lærlinger som er i et opplæringsløp. Spesielt opplever jenter mer mobbing i utradisjonelle utdanningsløp, **der 5,8% jenter oppgir at de mobbes 2-3 ganger** i måneden eller mer, mens blant de tradisjonelle jentene er det 3,4%. Hos guttene er det motsatt, der 1,5% av de utradisjonelle guttene opplever mobbing, mens 3,3% av de tradisjonelle guttene opplever mobbing (Buland m. fl, 2022, s.39). Dette er tall som stemmer godt overens med nettverkets erfaringer.

Når det kommer til seksuell trakassering på arbeidsplassen spriker tallene enda mer, som tabellen fra rapporten viser er det hele 28,4% av de utradisjonelle jentene som har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet en sjelden gang eller mer, mens 5,3% opplever dette to til tre ganger i måneden. Grafen under viser hvor utsatt utradisjonelle jenter er i forhold til andre jenter og gutter:



Figur 3.24 Andel lærlinger som oppgir at de er blitt utsatt for uønska seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen de siste månedene (fordelt på tradisjonelle utdanningsvalg og kjønn).

(Buland m. fl. 2022, s.41)

Funn fra en dialogkonferanse for fagarbeidere ble nylig publisert, og den peker på at det har blitt tøffere ute i spesielt de mannsdominerte yrkesfagene, med en økende “machokultur” og fordomsfulle holdninger på arbeidsplassene i motsetning til resten av samfunnet (Amble m.fl., 2022, s.95). Dette stiller dermed enda større krav til at alle aktører som arbeider med jenter som kjønnsmessig minoritet tar i et tak for å skape gode arbeids- og læringsmiljø. Bransjen ønsker jenter inn, men da må det legges bedre til rette slik at de som begynner ikke risikerer å havne på en plass der de utsettes for mobbing og seksuell trakassering. Mange grep som gjøres er gode, men det kreves at de gode intensjonene følges opp over tid. Læreplanene på elektrofag har i sine verdier at alle skal samarbeide uavhengig av kjønn og kultur. Dette har Vg4 Maritim elektriker valgt og legge enda mer trykk på, ved følgende kompetansemål: “elevene skal kunne reflektere over bedriftsdemokratiets og det organiserte arbeidslivets forutsetninger, verdier og regler og hvordan et regulert arbeidsliv kan bidra til å motvirke arbeidslivskriminalitet, diskriminering, seksuell trakassering og forskjellsbehandling.” (Hentet fra læreplanen på høring). Denne presiseringen er det bransjen selv som har fremmet ønske om, og det er en viktig presisering da Vg4 maritim elektriker er en lederutdanning til sjøs.

På det siste møtet i kvinner i teknikk og håndverk (kith) i Trondheim i 2023 kom det fram at flere av deltakerne hadde opplevd trakassering. Det var spesielt to av deltakerne som hadde opplevd så kraftig trakassering og mobbing over tid at de hadde ønsket å endre yrke. Dette er noe som har vært en gjentagende problemstilling vi i kvinner i teknikk og håndverk har møtt, gjennom alle de 13 årene KITH har møttes i sosiale- og skolerings- arrangement. Nettverket har heldigvis kunne bidratt til å være en støtte i slike saker, spesielt om de har blitt avdekket på et tidlig tidspunkt. Nettverket har også hatt en viktig rolle i å kunne styrke jentene slik at de tør å si fra. Ofte er jentene usikre på hvor og hvem de kan si fra til, både når de er i skolen og når de er ute i bedrift og jobber.

Sletteland og Helseth (2018) viser i boken “Det jeg skulle sagt” flere eksempler som er like de vi hører i bygg- og anleggsbransjen.

Vi i Kvinner i teknikk og håndverk mener det er viktig at arbeid mot seksuell trakassering er godt organisert og hvor det drives med godt opplysningsarbeid. Arbeidet må foregå på mange plan der jenter er stort i mindretall, eller en merket minoritet.

### **Vi ønsker å peke på følgende mulige løsninger:**

**Lærere og opplæringsansvarlige** i bedrift må bli bevisst hvordan man kan tilpasse undervisning og skolehverdag for elever som er kjønnsminoriteter i den videregående skolen. I dag er det få av lærerutdanningsinstitusjonene som har fokus på dette med kjønnsminoriteter (Hansen, m.fl. 2020) Lærerutdanningene kan bidra med opplæring av nye lærere, men og kursing av lærere som allerede arbeider i skolen bør vurderes. Jenter og gutter som opplever mobbing og trakassering i skolen har større sjans for å havne utenfor Dette kan gjøres ved å

- Styrke lærernes kompetanse om kjønnsminoriteter og viktigheten av god klasseledelse

**De videregående skolene** som har kjønnsdelte yrkesfag må arbeide ekstra med ivaretagelse av jenter og gutter som har valgt utradisjonelt.

- Samle jenter og gutter som går på utradisjonelle yrkesfag i samme klasser
- Samarbeid om nettverk for de som har valgt utradisjonelt, spesielt på de skolene der det ikke er så mange som har valgt utradisjonelt og det kan være en eller to i hver klasse.
- Tydeliggjøre hvor/ hvem de utradisjonelle elevene kan henvende seg om de skulle bli utsatt for seksuell trakassering.

### **Ivaretagelse i opplæringsløpet:**

Både videregående skole og læretid i bedrift må sørge for at kjønnsminoriteter blir ivaretatt og har en tydelig rapporteringsvei om de skulle oppleve seksuell trakassering eller mobbing.

- Fylkeskommunen som skoleeier bør være den ansvarlige part da de har et upartisk ansvar for opplæring i bedrift. Lærlingundersøkelsen gir en pekepinn på omfanget av mobbing og trakassering, men det er ikke mulig å få opplysninger om hvem dette gjelder.
- Opplæringskontorene som følger opp lærlingene ute i bedrift, har en viktig rolle i læreløpet. Opplæringskontor sammen med bedriftene er pliktig til å følge opp mobbe- og trakasseringssaker. Når de får vite om uønskede hendelser. Uønskede hendelser blir ofte avdekket i halvårssamtaler mellom opplæringskontor, lærling og bedriften. Hvor lærlingen ofte får spørsmål om han/hun har sett eller opplevd trakassering på arbeidsplassen
- Kvinner i teknikk og håndverk har møtt flere jenter som ikke har blitt hørt i sin egen bedrift, og det bør dermed være alternative plasser og henvende seg. Som for eksempel i lokale jentennettverk for bransjene. I tillegg til alle offentlige instanser.
- På generell basis er det underformidlet hvor man kan henvende seg om man blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette bør det være enkelt å gjøre noe med, ved å ha informasjonskampanjer.
- Opplæring om egne grenser og hva uønsket seksuell oppmerksomhet kan være bør inn i skolene, spesielt på de linjene som har overrepresentasjon av ett kjønn.

### **Ivaretagelse i bedrift.**

- Bedrift må sørge for at kjønnsminoriteter blir ivaretatt og har en tydelig rapporteringsvei om de skulle oppleve seksuell trakassering eller mobbing.
- Dette må forankres i ledelsen og komme som en holdningsendring i bedriften. Dette må videreformidles ned til tillitsvalgte og arbeidstakerne.
- Opplysning om jentennettverk i området for de jentene som er eneste jente

Samlinger av jenter og gutter som har valgt utradisjonelt bør det bli større fokus på. Nettverk kan bidra til å trygge og støtte de som har valgt utradisjonelt. Det kan og avdekke uheldige hendelser på et tidlig tidspunkt og fungere veiledende ved slike saker.



Mvh

Liv Beate Eidem og Lene Storrø

for

Kvinner i teknikk og håndverk: <https://www.kvinnerith.no/>

## Kilder

Amble, N., Møller, E. & Vagle, I. (2022) Friere yrkesvalg i det yrkesfaglige feltet. *Forskning og forandring*, 5(2), 84-104

<https://forskningogforandring.dk/index.php/fof/article/view/3673/8197>

Buland, T., Hybertsen, I. D. & Wendelborg, C. (2022). *Utradisjonelle utdanningsvalg blant elever og lærlinger: Hvordan opplever gutter og jenter som har gjort et utradisjonelt utdanningsvalg sin situasjon i skole og lærebedrift?* NTNU Samfunnsforskning AS.

<https://samforsk.no/uploads/files/Publikasjoner/Utradisjonelle-utdanningsvalg-blant-elever-og-laerlinger-ferdig-rapport.pdf>

Hansen, K. H., Haaland, G., Møller, E. & Vagle, I. (2020). Kjønn på dagsordenen: Et ikketema i yrkesfaglærerutdanningene? *Skandinavisk tidsskrift for yrker og profesjoner i utvikling - SJVD* 5(1), 129–150, <https://doi.org/10.7577/sjvd.3715>

Helseth, H., Sletteland, A. (2018). *Det jeg skulle sagt - håndbok mot seksuell trakassering*. Forlaget Manifest.