Trakassering i arbeidslivet

Prosjektet er et samarbeid mellom Diskrimineringsombudsmannen i Sverige, Dansk Institutt for Menneskerettigheter og Likestillings- og diskrimineringsombudet i Norge om trakassering i hotell- og restaurantbransjen. Prosjektet er finansiert gjennom Nordisk ministerråds likestillingsfond.

Om prosjektet

Forskning og statistikk viser at seksuell trakassering er et omfattende arbeidsmiljøproblem i hotell- og restaurantbransjen[1]. Faktorer som alenearbeid, servering av alkohol og utstrakt kundekontakt gjør arbeidstakerne ekstra utsatt for trakassering. Fordi det allerede fantes en del kunnskap om omfang og utbredelse av seksuell trakassering, ønsket vi å få mer kunnskap om hvordan arbeidsgivere kjenner igjen, håndterer og forebygger seksuell trakassering på arbeidsplassen. Vi engasjerte den norske Forskningsstiftelsen Fafo for å gjennomføre en undersøkelse med denne tematikken. Det ble en case-studie av tre skandinaviske hoteller. Fafo intervjuet ledelsen, verneombud og tillitsvalgte på tre hoteller i Danmark, Sverige og Norge. Undersøkelsen kan leses i sin helhet på Fafos Internettsider:

https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/seksuell-trakassering-i-hotellbransjen-i-skandinavia

Ekspertkonferansen

Som en oppfølging av FAFOs undersøkelse arrangerte vi en ekspertkonferanse den 26. oktober 2018 om hvordan forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering på den enkelte arbeidsplass, og hvordan vi (LDO, DO og IMR) kan bistå arbeidsplasser i dette arbeidet.

Målgruppen for konferansen var de som jobber i bransjen, arbeidsgiverorganisasjoner, fagforeninger og tilsynsmyndighetene som jobber med problematikken, slik som arbeidstilsynet og likestillingsombudene.

Nedenfor følger programmet for konferansen:

[1] For eksempel Trygstad m. fl. 2014; Bråten og Øistad 2017; Nordic Union HRCT (2016): «Report on sexual harassment»; SSB Levekårsundersøkelsen 2016 i STAMI NOA

Tidspunkt	Tema
10.00 – 10.05	**Velkommen v/likestillings- diskrimineringsombud Hanne Bjurstrøm**
10.05 – 10.15	**Åpning ved administrerende direktør i NHO Reiseliv, Kristin Krohn Devold**
	Del 1 Kunnskapsformidling – Hvordan ser det ut?
10.15 – 10.45	**Hva sier loven i Skandinavia? Hvordan er retts- og forvaltningspraksis? Og hvordan er systemet?** DO, IMR og LDO gir en gjennomgang av hvordan trakassering og seksuell trakassering er regulert i Skandinavia. Likheter og forskjeller mellom landene. Medvirkende: Diskrimineringsombudsmannen: Anna Rosenmüller Nordlander Likestillings- og diskrimineringsombudet: Helene Jesnes Institutt for Menneskerettigheter: Kirsten Precht
10.45 – 11.30	**«Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavia. Erfaringer fra tre hoteller i Danmark, Norge og Sverige»** Mona Bråten (Forsker, Fafo) legger fram resultatene fra en ny undersøkelse.
11.30 – 11.45	**Pause**
11.45 – 12.30	**Forberedte kommentarer på Fafos undersøkelse fra ulike perspektiver:** Peter Breum, arbeidsrettsekspert, partner Elmer advokater Susanne Bali, ombudsman, Hotell-och restaurangfacket Anja Sletteland, forsker og skribent
12.30 – 13.30	**Lunsj i restauranten**

	Del 2 Hva kan vi gjøre for å forebygge og håndtere trakassering på en bedre måte?
13.30 – 14.40	**Hvilket arbeid pågår i Skandinavia som kan bidra til å forebygge og håndtere trakassering? Kan vi lære av hverandre?** **Det danske Arbeidstilsynets initiativer** • Presentasjon av Arbeidstilsynets generelle initiativer i Danmark. Arbeidspsykolog Patricia Pihl og kontorsjef Karsten Refsgård. **Samarbeid mellom myndigheter og arbeidslivets parter** • Likestillings- og diskrimineringsombudet og Arbeidstilsynet presenterer kampanjen «Sett en strek mot seksuell trakassering» og den felles veiledningen til LDO og Arbeidstilsynet. Nasjonal koordinator Trine E. Hammer og fagdirektør Claus Jervell. **En stor arbeidsgiver med et konsernovergripende arbeid.** • Scandic presenterer sitt arbeid mot trakassering. Hvordan forvandle policy til praktisk arbeid? HR-direktør Elin Ekrol. **Partssamarbeid for å forebygge seksuell trakassering** • Visita og Unionen presenterer web opplæringen «Schyst vardag», utarbeidet i samarbeid med flere fagforeninger og Prevent. Arbeidsrettsjurist Lina Tidell og utreder Annica Hedbrant
14.40 – 14.55	**Pause**
14.55 – 15.25	**Hvilke erfaringer har seminardeltakerne med seksuell trakassering og trakassering i arbeidslivet. Rundebordsamtaler.**
15.25 – 15.55	**Hvordan kan arbeidet for å forebygge og håndtere trakassering og seksuell trakassering drives videre?** Panelsamtale mellom Likestillings- og diskrimineringsombudet, Diskrimineringsombudsmannen, Institut for Menneskerettigheter, partene i hotell- og restaurantbransjen og Arbeidstilsynet i Norge. • Hva kan bransjeorganisasjonene gjøre? • Hva kan virksomhetene gjøre? • Hva kan myndighetene gjøre? **Paneldeltakere:** • Karin Sjögren, HR ansvarlig i Nordic Choice Hotels • Ilse Werrenrath, konsulent fra 3F (Arbeidstakerorganisasjonen Fagligt Fælles Forbund) • Lina Tidell, arbeidsrettsjurist Visita (Arbeidsgiverforening) • Arve Semb Christophersen, regiondirektør Arbeidstilsynet i Norge • Likestillings- og diskrimineringsombud Hanne Bjurstrøm • Diskrimineringsombudsmann Agneta Broberg • Teamleder Bjarke Oxlund, Institut for Menneskerettigheter Panelsamtalen ledes av Eva Nikell fra DO og Claus Jervell fra LDO
15.55 – 16.00	**Avslutning og vel hjem v/likestillings- og diskrimineringsombud Hanne Bjurstrøm**

Oppsummering av konferansen

Nedenfor gir vi en oppsummering av noen av innslagene på konferansen.

Konferansen i sin helhet kan ses her: https://www.youtube.com/playlist?list=PLVroS-5G7pOtt7AwNxLrq10XiKXhzjUiT

Likestillings- og diskrimineringsombudet i Norge innledet om temaet

Seksuell trakassering har fram til #Metoo vært et skjult arbeidsmiljøproblem. Det er skamfullt for de som rammes, og det har fått få konsekvenser for de som trakasserer. I Norge har #Metoo vært svært viktig fordi den åpnet opp for en seriøs debatt om et problem som vi har visst om lenge, men som ingen snakket om. I Sverige har det vært enda flere opprop. I Danmark har imidlertid ikke #Metoo hatt samme omfang som i Norge og Sverige.

Lovverket i både Sverige, Danmark og Norge er tydelig. Seksuell trakassering er forbudt. Selv om lovverket er klart, vet vi at vernet mot seksuell trakassering ikke er godt nok i praksis. På mange arbeidsplasser mangler de rutiner for å forebygge og håndtere slike saker, og i mange miljøer er det fortsatt en høy terskel for å varsle.

Hotell- og restaurantbransjen er en bransje som har noen risikofaktorer ved seg som gjør at de ansatte er særlig utsatt for seksuell trakassering, både fra kunder, gjester, men også fra kollegaer og ledere. Når man jobber på et hotell jobber man i et arbeidsmiljø hvor det er servering av alkohol, grensen mellom jobb og privatliv er flytende, og ansatte må forholde seg til gjester som kan glemme at de ansatte er på jobb. Det er ofte et ungt miljø, mange har sin aller første jobb i denne bransjen, det er mange unge kvinner, og deltidsarbeidene, som vi vet er særlig utsatt. Dette er en bransje hvor tålegrensen ofte er høy. En slik kultur kan skape utrygghet for ansatte og turnover. Dette gjør det ekstra viktig å ha tydelige rutiner for forebygging og håndtering av saker om seksuell trakassering.

Det er derfor viktig at arbeidsgivere gjør det trygt å varsle og at arbeidsgivere anerkjenner at de har ansvar for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø uten trakassering både fra ledere, kolleger, kunder og gjester. Skal man lykkes med å forebygge trakassering må arbeidet være kunnskapsbasert, prioritert og godt forankret i ledelsen på arbeidsplassen. Ansatte på alle nivå må få opplæring om forpliktelser og rutiner, ikke bare på ledelsesnivå.

NHO Reiseliv deler gode erfaringer

Arbeidsgiverforeningen NHO Reiseliv fortalte om gode erfaringer med hvordan de har jobbet for å forebygge seksuell trakassering blant sine hoteller.

NHO reiseliv mente at omfanget av seksuell trakassering i bransjen som kom fram i forskningsrapporter og statistikk var helt uakseptabelt. De tok derfor initiativ overfor arbeidstakerorganisasjonen Fellesforbundet til en felles innsats mot seksuell trakassering. Dette skjedde lenge før #Metoo brakte løs i media. Målet var todelt: Delmål 1) Øke kunnskapen til unge arbeidstakere om hva seksuell trakassering er, hvilke rettigheter man

har, hvordan man skal håndtere det og hvem som kan gi råd og veiledning. Delmål 2) Øke arbeidsgivers kunnskap om hva seksuell trakassering er og gjøre de bevisst på deres ansvar.

En samlet arbeidsgiver- og arbeidstakerside i reiselivsnæringen ble enige om å fronte den nordiske kampanjen #NotOnTheMenu sammen i november 2017. https://www.nhoreiseliv.no/jushjelp-tariff-hms/hms/hms_arbeidsmiljo/seksuell-trakassering/nyhet/2017/felles-front-mot-seksuell-trakassering/ Denne kampanjen har også vært frontet i Danmark og Sverige. Budskapet var at seksuell trakassering øker i forbindelse med julebordsesongen. Målgruppen for kampanjen var journalister som kunne bringe budskapet videre til primærmålgruppen som er julebordsgjester. Fellesforbundet og NHO Reiseliv oppfordret både ansatte og ledere i hotell, servering og uteliv til å ha et særlig søkelys på trivsel og sikkerhet i julebordstiden. Det ble fokusert på at det er viktig at ledere forbereder de ansatte på den perioden de går inn i. Deres råd var å snakke om temaet på personalmøtet, og etablere gode rutiner og praksis i forkant, som følges opp underveis. De ansatte ble oppfordret til å følge med på hvordan de skal støtte sine kolleger og håndtere ubehagelige gjester. Deres erfaring er entydig. Ansatte i bedrifter med klare retningslinjer har det tryggere. De vet hvordan situasjoner skal håndteres og ikke minst følges opp.

I august 2018 ble kampanjen www.settestrek.no lansert. Det er et resultat av et samarbeid mellom Likestillings- og diskrimineringsombudet, Arbeidstilsynet, og partene i arbeidslivet, blant annet Fellesforbundet og NHO Reiseliv. Dette er en veiledning til arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte om hva seksuell trakassering er og hvordan det kan forebygges og forhindres. #Metoo økte folks bevissthet rundt seksuell trakassering, men seksuell trakassering er ikke en utfordring som løses med en enkelt kampanje.

Hva sier loven i Skandinavia?

Representanter fra Dansk institutt for menneskerettigheter (IMR), Likestillings- og diskrimineringsombudet(LDO) i Norge og Diskrimineringsombudsmannen (DO)i Sverige forteller om lovgivningen. Det fokuseres på fellestrekk og ulikheter i lovverket, samt utfordringer ved lovverket og praktiseringen av det.

Felles for de tre landene

Lovgivningen om seksuell trakassering kommer fra EU direktivet 2006/54/EC som setter noen minstekrav for landenes lovgivning. Seksuell trakassering defineres i direktivet som: *«Enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adferd av seksuell art som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom.»* Som følge av EU-medlemskap har både Sverige og Danmark tilnærmet tilsvarende lovforbud i nasjonal lovgivning. Dette gjelder også Norge som følge av EØS-avtalen. Alle landene har dermed et individuelt forbud mot trakassering og seksuell trakassering som gir den enkelte en rett til å kunne kreve oppreisning og erstatning for domstolene ved lovbrudd. Landene har videre et nasjonalt forbud mot gjengjeldelse ved varsling om seksuell trakassering.

Ulikheter – arbeidsgivers forebyggende arbeid
Når det gjelder arbeidsgivers forpliktelser til å forebygge og hindre trakassering er det en del ulikheter. Både svensk og norsk lovgivning stiller krav om at arbeidsgiver må ha retningslinjer og rutiner for å forebygge seksuell trakassering både i likestillingslovverket og i arbeidsmiljøloven. I tillegg har arbeidsgiver en utredningsplikt dersom det oppstår saker om seksuell trakassering på arbeidsplassene. I Danmark er det kun spesifikke forpliktelser for arbeidsgiver til å forebygge og hindre seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven, og de er basert på de generelle reglene om arbeidsplassvurdering. Det er ingen utredningsplikt for arbeidsgiver. Men da konferansen ble avholdt ble det orientert om at det var en ny bestemmelse (dog ikke om forebygging) på vei inn i likebehandlingsloven og en ny veiledning på vei til arbeidsmiljøloven som mest sannsynlig vil forbedre vernet mot seksuell trakassering i Danmark.

Mer spesifikt om tilsynsmyndighetene og håndhevingen av forbudet i de tre landene

Sverige

DO og Arbeidstilsynet
Både diskrimineringsombudsmannen (DO) og arbeidstilsynet i Sverige har tilsynsmyndighet med vernet mot seksuell trakassering. DO fører tilsyn med bestemmelsene og kan granske om arbeidsgiver oppfyller sine forpliktelser til rutiner og retningslinjer og om de har dokumentert at de arbeider aktivt med dette.

Håndheving
I Sverige finnes det ikke noe lavterskeltilbud for saker om seksuell trakassering. Disse sakene behandles av domstolene. DO kan bringe saker om seksuell trakassering inn for domstolene. I Sverige er det derfor endel rettspraksis som dreier seg om seksuell trakassering. DO har vært saksøker i 9 saker om seksuell trakassering i arbeidslivet, hvorav fem førte til domsavsigelse, to saker ble trukket tilbake og to endte i et oppgjør. Nedenfor refereres de fem sakene hvor man har fått en rettsavgjørelse.

Trakassering på julebord. Den første saken gjaldt en kvinne som opplevde seg seksuelt trakassert på et julebord der arbeidsgiveren var arrangør. Kvinnen fikk tilkjent 50 000 kroner i oppreisning.

Leder trakasserer en nyansatt. Den andre saken gjaldt en leder som trakasserte en ung nyansatt kvinne på kafe. Saken ble vurdert som trakassering til tross for at kvinnen fortsatt ble sittende på arbeidsgivers fang der han plasserte henne. Hun fikk 50 000 kroner i oppreisning.

Seksuell sjargong. Den tredje saken gjaldt seksuell trakassering på et bakeri, hvor en ansatt kvinne hadde sagt i fra om sexistisk sjargong på arbeidsplassen. Kvinnen fikk tilkjent 50 000 kroner i oppreisning og den seksuelle sjargongen ble vurdert som trakassering.

Represalier. Den fjerde saken gjaldt seksuell trakassering på en trafikkskole hvor det var en leder som hadde trakassert en ansatt. Hun hadde sagt ifra flere ganger, men det fortsatte. Saken gjaldt også repressalier etter at kvinnen skal ha sagt i fra. Kvinnen fikk 75 000 kroner i oppreisning.

*Seksuelt krenkende bilder.*Den femte saken gjaldt et bofellesskap. Hvor lederen hadde krenkende bilder hengende i personalrommet og sendt krenkende bilder på e-post. Saken gjaldt også enisk trakassering. Det ble tilkjent 25-35 000 kroner i oppreisning. Nedenfor følger link til sakene.

http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringsarenden/elbolag-i-stockholm/
http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringsarenden/cafe-stockholm/
http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringsarenden/bageri-skane/
http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringsarenden/trafikskola/
http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringsarenden/helsingborgs-kommun/

Norge

Arbeidsgivers forpliktelser
Arbeidsgivere er pålagt å forebygge og hindre seksuell trakassering både etter likestillingsloven og arbeidsmiljøloven. Disse reglene håndheves av ulike organer. LDO gir kun veiledning om vernet mot seksuell trakassering og kan verken føre tilsyn eller treffe vedtak. Arbeidstilsynet fører tilsyn med arbeidsgivers plikt til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid etter arbeidsmiljøloven, og kan ilegge pålegg ved manglende rutiner om seksuell trakassering. Diskrimineringsnemnda som er et lavterskeltilbud for behandling av klagesaker på diskriminering og trakassering, kan også kritisere en arbeidsgiver for å ikke ha forebygget seksuell trakassering eller ikke har håndtert en sak tilstrekkelig godt nok. Det er kun domstolene som kan ta stilling til om det er grunnlag for oppreisning eller erstatning for svikt i rutiner. Her er det altså et overlapp mellom arbeidstilsynet og diskrimineringsnemnda sin rolle.

Håndheving
I Norge kan diskrimineringsnemnda, som er et alternativ til domstolene, behandle alle andre trakasseringssaker foruten om seksuell trakassering. Dette er et lavterskeltilbud som er gratis og har skriftlig saksbehandling. Som følge av #metoo vil diskrimineringsnemnda få myndighet til å behandle saker om seksuell trakassering fra 1. januar 2020. I slike saker vil man få en ubetinget rett til muntlig behandling, som skiller seg fra behandlingen av andre type diskriminerings- og trakasseringssaker. Det har i lang tid vært stor motstand mot at nemnda skal få slik myndighet av hensyn til rettssikkerhet. Men grunnet fåtallet av saker som blir reist for domstolene av ofrene, mener myndighetene at vernet blir mer effektivt hvis nemnda får slik kompetanse. LDO kan i realiteten bringe saker inn for domstolene slik som DO i Sverige gjør, men LDO har ikke økonomiske ressurser til det. Det er derfor veldig få saker om seksuell trakassering som bringes til domstolene.

Danmark

Arbeidsgivers forpliktelser og tilsynsmyndighetenes rolle
I Danmark har Institut for Menneskerettigheder den kompetanse, som EU har defineret for likebehandlingsorganer. Instituttet har ikke en formell rolle som tilsynsmyndighet.
Men Instituttet kan reise enkeltsaker som er prinsipielle og av offentlig interesser for Ligebehandlingsnævnet. Likebehandlingsregler og arbeidsmiljøreglene administreres hver for seg. Det innebærer at arbeidstilsynet fører tilsyn med arbeidsmiljøloven, mens det ikke finnes en egentlig tilsynsmyndighet i forhold til ligebehandlingsloven. Arbeidstilsynet har utarbeidet en skriftlig veiledning spesifikt om seksuell trakassering, og en rekke generelle veiledninger om forebyggelse mv. Det finns ingen veiledning om ligebehandlingsloven.

Håndheving av saker om seksuell trakassering
Fra 1980-tallet løftet fagbevegelsen likestillingsområdet gjennom rettshjelpsordning og det arbeidsrettslige system. Det førte til flere viktig saker i domstolene om seksuell trakassering, i alt ca. 100 avgjørelser om seksuell trakassering ved flere typer instanser. Sakstallet var størst i 1990-2010. Sakene er stort sett alle ført av den som ble trakassert. I dag er repressalier fortsatt et stort problem og veldig få saker går til domstolene.

Sakene om seksuell trakassering i domstolene får lave oppreisningssummer. Gjennomsnittet ligger på 23.000 kroner. Likebehandlingsloven er endret etter konferansen for å sikre en høyere oppreisningssum. Endringen har også ført til at man ønsker å stoppe utviklingen av rettspraksis, som har akseptert at en trakasserende sjargong på arbeidsplassen legitimerer trakassering i høyere grad. Formålet er å sikre at det i vurderingen av om det har funnet sted seksuell trakassering i strid med ligebehandlingsloven, ikke legges vekt på at det er en seksualisert sjargong på arbeidsplassen. , Lovendringen kan ses her: https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=206295

I Danmark er Ligebehandlingsnævnet den instans som avgjør flest saker om likestilling. Ligebehandlingsnævnet er en mulighet for å få saker avgjort av en nemnd. Det er gratis og saksbehandlingen avgjøres utelukkende på et skriftlig grunnlag. I saker om seksuell trakassering er det et vesentlig problem at man ikke kan føre bevis for nævnet.

FAFO presenterte sine funn fra rapporten

I undersøkelsen deltok tre land, og tre hoteller. Det ble gjennomført 20 intervjuer med toppledere, mellomledere og verneombud/tillitsvalgte (10 kvinner og 10 menn)

Spørsmålene som ble stilt i undersøkelsen var følgende:

1. Hvordan forstås seksuell trakassering av arbeidsgivere og mellomledere i hotell- og restaurantbransjen?
2. Hvordan håndteres tilfeller av seksuell trakassering?
3. Hvilke tiltak er egnet til å forebygge seksuell trakassering i hotell- og restaurantbransjen?

Hovedfunn
De intervjuede topplederne mente at seksuell trakassering ikke er noe vesentlig problem ved deres hotell. Saker som involverer kolleger eller ledere er vanskelige å håndtere. Mens saker som involverer gjester er lettere å håndtere. Ulike kulturer, også mellom avdelinger på hotellene, skaper ulike utfordringer og krever ulike løsninger.

Hotellkjedenes policy og rutiner er viktig for forebygging og oppfølging av konkrete saker. Tillitsvalgte og verneombud var i liten grad involvert i konkrete saker ved de aktuelle hotellene. Det er lite som tyder på at forskjeller mellom disse hotellene kan skyldes forskjeller i nasjonale lovverk om seksuell trakassering i arbeidslivet.

Rapporten kan lastes ned fra Fafo sin nettside: https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/seksuell-trakassering-i-hotellbransjen-i-skandinavia

Kommentarer til FAFO undersøkelsen

Det ble gitt forberedte kommentarer på Fafos undersøkelse fra ulike perspektiver:
De som ga kommenter var:

- Peter Breum, arbeidsrettsekspert, partner Elmer advokater
- Susanne Bali, ombudsman, Hotell-och restaurangfacket
- Anja Sletteland, forsker og skribent

Hvis man ønsker å høre kommentarene så finnes de her:
https://youtu.be/yuj8MiEYqhU?list=PLVroS-5G7pOtt7AwNxLrq10XiKXhzjUiT

Hva kan vi gjøre for å forebygge og håndtere seksuell trakassering på en bedre måte?

Hvilket arbeid pågår i Skandinavia som kan bidra til å forebygge og håndtere seksuell trakassering? Hva kan vi lære av hverandre?

Det danske Arbeidstilsynets initiativer

Det danske Arbeidstilsynet gir både individuell veiledning til de som tar kontakt, og de jobber med tematikken i et forebyggings perspektiv.

De jobber mot seksuell trakassering som en del av arbeidet mot psykisk vold fra de man er i kontakt med i sin arbeidshverdag; som kunder, klienter, borgere, pasienter og elever. I tillegg jobber de mot trakassering og mobbing mellom kolleger og fra leder.

Fra 2015 har det vært et tettere samarbeid mellom arbeidstilsynet, myndighetene og arbeidslivets parter. De har blant arrangert en konferanse sammen om seksuell trakassering.

I 2015 fikk arbeidstilsynet flere muligheter for å iverksette tiltak, altså gi påbud i saker om seksuell trakassering. De gjennomfører risikobaserte tilsyn, hvor man avdekker risiko for eksempelvis for seksuell trakassering. De opplyser imidlertid at det er svært sjelden at seksuell trakassering avdekkes gjennom tilsyn. Det gjelder også på de tilsynene som gjennomføres på grunn av en helt konkret klage på seksuell trakassering. Arbeidstilsynet gir kun påbud ved forhold som er dokumentert. De opplever også at det er en høy terskel for å si ifra på grunn av frykten for represalier. I hotell- og restaurantbransjen hvor det er en del utenlandske arbeidstakere opplever de også at det er liten tillit til at Arbeidstilsynet er der for å hjelpe.

De har god informasjon om seksuell trakassering på arbeidstilsynets nettsider. Sammen med arbeidslivets parter har de laget en veiledning om hvordan forebygge og hindre seksuell trakassering som nå ligger på deres nettsider.

Samarbeid mellom myndigheter og arbeidslivets parter

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Arbeidstilsynet presenterer kampanjen «Sammen setter vi strek mot seksuell trakassering» og den felles veiledningen til LDO og Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet og LDO har et overlappende regelverk når det gjelder trakassering. På bakgrunn av dette har de etablert et samarbeid. Utgangspunktet for samarbeidet var arbeidsmiljøundersøkelser som viste høye tall for seksuell trakassering i hotell- og restaurantbransjen, og at arbeidsgivere hadde dårlig eller ingen opplæring om seksuell trakassering i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Arbeidstilsynet og LDO formidlet to ulike forståelser av hva trakassering og seksuell trakassering var på deres nettsider. Dette var svært uheldig og noe de ønsket å rette opp i. Det ble enighet om å lage en felles forståelse av seksuell trakassering som passer både for vernet i diskrimineringslovverket og arbeidsmiljøloven. Forståelsen lyder slik: «Trakassering kan både være enkelthendelser og hendelser som skjer gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse må den være av en viss alvorlighetsgrad for at det faller inn under begrepet trakassering. Hvis de negative og krenkende handlingene derimot skjer systematisk og gjentas over tid, vil det heller dreie seg om mobbing, som er en form for trakassering.»

Arbeidstilsynet og LDO har utarbeidet et felles kurs for arbeidsgivere, verneombud, og tillitsvalgte som tilbys på ulike steder i Norge. Erfaringene fra samarbeidet har vist at samarbeid mellom offentlige instanser gir bedre resultater. Det har vært viktig at det er forankret sentralt i ledelsen i instansene og det var nødvendig med en operativ samarbeidsavtale.

Samarbeidet er en del av et trepartsbransjeprogram med partene i arbeidslivet som Arbeidstilsynet koordinerer. Samarbeidet med partene i bransjen har vært avgjørende for at resultatet har blitt så praktisk. Som et resultat av samarbeidet er det laget en nettbasert veileder som finnes på www.settestrek.no.

Partssamarbeid for å forebygge seksuell trakassering

Arbeidsgiverforeningen Visita og fagforeningen Unionen presenterte en webutdanning i ”organisatorisk och social arbetsmiljö – kränkningar och sexuella trakasserier” (”Schyst vardag”). Dette er et resultat av et partssammensatt prosjekt mellom Visita, HRF, Unionen, Kommunal och Prevent. Webutdanningen ble lansert i oktober 2016. Målet er å gi kunnskap om:

- Hvilke krav medarbeideren kan stille på sin arbeidsplass?
- Hvordan kan kollegaen reagere om hen har blitt utsatt for krenkelser eller seksuell trakassering?
- Hvilke krav stilles til arbeidsgiveren?
- Hvordan skal arbeidsgiveren håndtere saker?
- Hvordan skal arbeidsgiveren jobbe for å forebygge trakassering?

Målgruppen for opplæringen er arbeidsgivere, ledere, medarbeidere og verneombud.

Visita har også startet oppropet #nolltolerans, og de tilbyr seminarer om hvordan hindre og forebygge seksuell trakassering. Mer informasjon finnes på www.Visita.se/arbetsmiljo. webbutbildning: prevent.se/schystvardag/

I januar 2019 lanserte Prevent en sjekkliste mot seksuell trakassering som bygger både på arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven. Sjekklisten finnes her: www.prevent.se/sexuella-trakasserier/

En stor arbeidsgiver med et konsernovergripende arbeid.

Den skandinaviske hotellkjeden Scandic presenterte sitt arbeid mot trakassering. Utfordringen de hadde fått var: Hvordan forvandle policy til praktisk arbeid? Scandic har policydokumenter med Code of Conduct. De gjennomfører langsiktig og holdningsskapende arbeid. Hvordan ta policy over til praktisk arbeid. De mener det er viktig å ha klare rutiner for deres verdier. De har work shops i alle ledd på arbeidsplassen. De har årlige medarbeiderundersøkelser og de har halvårlige medarbeidersamtaler der de stiller spørsmål om blant annet seksuell trakassering. De har klare rutiner for håndtering av saker om seksuell trakassering. Hvis de blir kjent med en sak om trakassering tar de den på alvor og gjennomfører en grundig utredning av saken. De innhenter dokumentasjon, og legger vekt på å møte alle parter med medmenneskelighet. De kommuniserer gangen i en sak tydelig til begge parter. I firmaet har de nulltoleranse mot trakassering og seksuell trakassering. Grundige rutiner for oppfølging både av gjester og ansatte. Dersom en gjest trakasserer er deres praksis at gjesten ikke lenger er velkommen på hotellet. Er arrangementet i regi av en arbeidsgiver tar de kontakt med arbeidsgiver for å følge opp saken.

Scandic har en anonym varslingstjeneste. Ansatte kan også kontakte nærmeste leder eller HR. På Fuse, som er deres interne Facebook-side, finnes det informasjon om temaet.

Rundebordsamtaler

Som arrangører ønsket vi å høre erfaringer fra deltagerne på konferansen. Det ble derfor organisert rundebordssamtaler, der oppgaven var å diskutere erfaringer med å forebygge seksuell trakassering og hva som kan være gode tiltak for å håndtere saker. Nedenfor følger en oppsummering av erfaringer og gode innspill fra samtalene.

Erfaringer med å iverksette forebyggende tiltak på deres arbeidsplass

Mangelfulle rutiner
Mange arbeidsplasser har ikke gode nok rutiner for håndtering. Det er viktig å gi god informasjon om rutiner for seksuell trakassering ved kontraktinngåelse. Samt opplæring av verneombud og ledere.

«Si ifra» kultur
Det må skapes en kultur som gjør det enkelt å si ifra og at man må hjelpe kollegaene sine.

Vanskelig å håndtere i en hektisk hverdag
Hotell- og restaurantbransjen er en stressende bransje å jobbe i. Dette gjør at man ikke rekker å ta tak i problemet.

Høy terskel for å varsle
Mange unge kvinner i midlertidige stillinger henvender seg gjerne til verneombud og forteller historien sin om uønskede hendelser, men vil ofte at det ikke skal tas videre. Verneombudet blir bare en passiv lytter.

Utydelige lederstrukturer gjør det vanskelig å varsle
Det må være tydelig hvem man skal varsle til og at ledelsen har ansvaret. Små arbeidsplasser har heller ikke verneombud. Å si ifra om seksuell trakassering kan være særlig vanskelig på små arbeidsplasser.

Seksualisert sjargong
Unge arbeidstakere viderefører den kulturen som eksisterer. Det kan være en seksualisert sjargong eller bruk av bilder med lettkledde kvinner. Det er vanskelig å reagere på seksuell trakassering når det er en del av hverdagen. Sjargonger normalisere seksuell trakassering. Det er typisk at man hører «han er jo bare sånn».

Mangler rutiner på flere språk
Det finnes nok en del mørketall fra bransjen blant de som ikke har skandinavisk som morsmål.

En bransje hvor homofile også er utsatt for trakassering
Undersøkelsen tar utgangspunkt i at heterofile menn trakasserer kvinner, men det er verdt å påpeke at homofile servitører og bartendere er en utsatt gruppe.

Ikke et språk for hva det er hvis det ikke har skjedd
Det kan være vanskelig å prate om seksuell trakassering med mindre man har konkrete hendelser å gå ut fra.

Bransje hvor man rekrutteres etter utseende
Når arbeidsgiver rekrutterer, kan de ofte ansettefolk med glimt i øyet fordi det kan oppfattes som flørtende, noe som kan være positivt i servicebransjen.

Tiltak for å forebygge seksuell trakassering

Ansatte må involveres i arbeidet
Når man skal utarbeide retningslinjer og forebyggende tiltak er det viktig at man diskuterer det med ansatte, altså de som utsettes, og at ikke ledelsen utformer dette alene. Det er samtidig viktig å reagere i situasjoner.

#Metoo har vært bevisstgjørende for arbeidsgivere – flere har påbegynt arbeid med rutiner

Flere påpeker at det har skjedd en endring etter #Metoo. Seksuell trakassering tas mer på alvor. Arbeidsgivere og organisasjoner har påbegynt arbeidet med å finne gode forebyggingsverktøy og utarbeide retningslinjer. Ulike bransjer har begynt å samarbeide. Sjefene prater også i større grad om hvordan man skal oppføre seg på arbeidsplassene.

Nulltoleranse mot seksuell trakassering på døren
Mange synes Visitas i Sverige sitt tiltak om å sette opp klistrelapp på døra «Dette stedet har nulltoleranse mot seksuell trakassering» er et godt tiltak for å forebygge trakassering.

Informasjonsfilm om seksuell trakassering i resepsjon
Et annet forslag som kom frem var å lage en informasjonsfilm om seksuell trakassering som vises på tv-skjerm på hotellet i resepsjonen, hvor det informeres om at seksuell trakassering på hotellet er uakseptabelt.

Viktig å prate om grenser med kolleger
Det er viktig å diskutere grenser med kolleger. Hvordan skal man reagere om kollegaen viser interesse? Vignettene fra Fafo undersøkelsen fungerer derfor veldig bra i diskusjoner. Viktig å påpeke at seksuell trakassering ikke bare er fysisk.

Medarbeiderundersøkelser
Det kan spørres om seksuell trakassering i medarbeiderundersøkelser.

#NotOnTheMenu
Kampanjer som #NotOnTheMenu er veldig bra.

Konferansen i sin helhet kan ses her: https://www.youtube.com/playlist?list=PLVroS-5G7pOtt7AwNxLrq10XiKXhzjUiT

Som et vedlegg ligger et utvalg av veiledninger/verktøyene om seksuell trakassering i arbeidslivet som eksisterer i Skandinavia. Formålet er at disse skal bli lett tilgjengelig på nett.