**#metoo – hva nå?**

Rapport fra LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg

Grunnlag for sak til LOs sekretariat (høsten 2018)

Innhold

[Bakgrunn 2](#_Toc526332021)

[Formål 2](#_Toc526332022)

[Utvalgets anbefalinger 3](#_Toc526332023)

[Arbeidsmåte 5](#_Toc526332024)

[Hva er seksuell trakassering? 5](#_Toc526332025)

[Arbeidsgiveres plikt til å forebygge 6](#_Toc526332026)

[Håndheving og veiledning: Mange aktører med ulike roller 7](#_Toc526332027)

[AHA: Avhengighet, Hyppighet, Alvorlighetsgrad 8](#_Toc526332028)

[Arbeidsmiljøproblem, likestillingsproblem og organisasjonsproblem 9](#_Toc526332029)

[Hva virker mot seksuell trakassering? 10](#_Toc526332030)

[Hvordan ser en ideell varslingsprosess ut? 12](#_Toc526332031)

[Hva kjennetegner gode varslingsrutiner? 15](#_Toc526332032)

[Kartlegging blant LOs tillitsvalgte 16](#_Toc526332033)

[Hva gjøres i LO og forbundene? 16](#_Toc526332034)

[Oppsummering 23](#_Toc526332035)

# Bakgrunn

#metoo er navnet på en internasjonal bevegelse som startet med en twitter-melding fra den amerikanske skuespilleren Alyssa Milano 15. oktober 2017. I tweeten oppfordret hun alle kvinner som hadde opplevd seksuelle overgrep eller seksuell trakassering til å skrive #metoo som status, for dermed å få fram omfanget av problemet. Dette spredte seg raskt over hele verden, også til Norge.

Men det var gjennom de første oppropene og medieoppslag om dem at #metoo for alvor satte dagsorden. Også dette startet i kulturlivet, gjennom oppropet #stilleforopptak som ble publisert i Aftenposten 16. november.

20. november 2017 ble #metoo reist som tema for LOs sekretariat av LO-leder Hans Christian Gabrielsen. Der fikk han full tilslutning til forslaget om at LOs familie- og likestilingspolitiske utvalg skal ta en gjennomgang av LO og forbundenes arbeid mot seksuell trakassering og vurdere nye tiltak som kan settes i verk.

Dette er ikke første gang seksuell trakassering har stått på dagsorden i LO. Det ble gjennomført et omfattende arbeid i oppfølging av vedtak på kongressen i 1993, som endte med en handlingsplan om seksuell trakassering, og en håndbok om seksuell trakassering i samarbeid med AOF. De siste årene har spørsmålet om seksuell trakassering i arbeidslivet igjen blitt løftet av LO. I desember 2015 bevilget LOs sekretariat penger til et forskningsprosjekt om seksuell trakassering i arbeidslivet, med vekt på hotell- og restaurantnæringen og helse- og omsorgsektoren. Rapporten ble lansert 8. mars 2017.

For den internasjonale fagbevegelsen har arbeidet mot kjønnsbasert vold og trakassering vært en hovedsak i flere år, knyttet til arbeidet med å få på plass en ny ILO-konvensjon om vold og trakassering i arbeidslivet. Vold mot og trakassering av kvinner i arbeidslivet var hovedsak på ITUCs Women's Assembly i Costa Rica 2017.

# Formål

Formålet med det gjennomførte arbeidet har vært tredelt. For det første å få *bedre kunnskap om omfanget* av seksuell trakassering i fagbevegelsen. Fafos tillitsvalgtspanel, som LO jevnlig bruker for å stille spørsmål til et representativt utvalg av tillitsvalgte, ble spurt om seksuell trakassering og resultatet ble lagt frem 8. mars i år. For det andre *å kartlegge hvordan det jobbes* med å forebygge og håndtere saker om seksuell trakassering i forbundene, LO Stat, LO kommune og i LO. For det tredje å foreslå *tiltak og vise frem gode eksempler* som kan styrke LO-familiens samlede arbeid for å forebygge seksuell trakassering, og for at saker, når det skjer, håndteres på en best mulig måte.

I den offentlige debatten har spørsmål om varsling stått helt sentralt: Hva skal til for å varsle? Har man plikt til å varsle? Hvor omfattende undersøkelser skal settes i verk? Hvordan avgjøre faktum i en sak? Bør det lages uavhengige varslingsorganer i organisasjoner? Det har vært naturlig å inkludere spørsmål om varsling i kartleggingen blant forbundene og i anbefalingene.

I tillegg til gjennomgangen utvalget har foretatt, har LO og flere forbund engasjert seg i den offentlige debatten om seksuell trakassering. Blant annet var seksuell trakassering hovedtema for LOs 8.mars-markering i 2018, med parolen: #metoo – fra taushet til kvinnekamp. I forbindelse med dette tok Fagforbundet ansvar for å lage en film, der flere historier fra oppropet #ikketilforhandling ble lest opp av tillitsvalgte og aktive fagforeningskvinner i flere av LOs forbund.

# Utvalgets anbefalinger

#metoo har bidratt til å øke bevisstheten rundt seksuell trakassering i hele samfunnet. Ansvaret for seksuell trakassering er plassert der det hører hjemme – hos den som trakasserer. Ansvaret ledere og organisasjoner har for å forebygge og reagere på seksuell trakassering er også tydeliggjort. LO og forbundene har vært en del av denne kollektive bevisstgjøringen, og trappet opp arbeidet mot seksuell trakassering. For at dette skal føre til reelle endringer over tid må arbeidet følges opp og institusjonaliseres. Tiltakene som gjennomføres må ses i lys av at LO og forbundene både er medlemsorganisasjoner, arbeidsgivere og samfunnsaktører som blant annet spiller en svært viktig rolle i utviklingen av arbeidslivet i Norge.

LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg vil komme med følgende anbefalinger for å styrke og følge opp arbeidet mot seksuell trakassering:

*Organisasjonsgjennomgang*

For å utvikle en god organisasjonskultur vil det være hensiktsmessig å ha en gjennomgang av risikofaktorer, regler og rutiner internt i organisasjonen. Målet er å sikre en god organisasjonskultur med høy bevissthet, åpenhet og lav terskel for å si fra om man opplever seksuell trakassering og/eller andre kritikkverdige forhold. Utvalget anbefaler veilederen til Likestillings- og diskrimineringsombudet som kan brukes for en slik intern gjennomgang: <http://www.ldo.no/sette-strek/>

*Retningslinjer mot seksuell trakassering*

Alle forbund, samt LO, LO Kommune og LO Stat bør vedta retningslinjer mot seksuell trakassering. Dette kan gjerne være en del av generelle etiske retningslinjer, men seksuell trakassering bør omtales spesifikt. Retningslinjene skal være normdannende for forbundet, og vise medlemmer og tillitsvalgte hva forbundet aksepterer og ikke aksepterer av oppførsel. At de formelle strukturene er på plass vil gi eventuelle ofre for seksuell trakassering trygghet for at organisasjonen ønsker å ta slike saker på alvor og ikke avfeie dem.

Retningslinjer mot seksuell trakassering, varslingsrutiner og eventuelle etiske plakater eller lignende bør spres i hele organisasjonen og gjennomgås med jevne mellomrom for å bidra til at de blir respektert.

*Retningslinjer for varsling*

Alle forbund, samt LO, LO Kommune og LO Stat bør vedta retningslinjer for varsling. Forbundene bør vurdere om det vil være hensiktsmessig å spesifikt omtale varsling om seksuell trakassering. Varslingsrutiner må være på plass *før* de trengs for å bidra til trygghet og gode prosesser om noen vil varsle. Det er viktig å ha systemer som sikrer at ulike varsler kan ses i sammenheng, for dermed å kunne avdekke om en organisasjon har et kulturproblem som må tas tak i utover å håndtere enkeltvarsler.

Vi anbefaler at man legger anbefalingene fra Varslingsutvalget (NOU 2018:6) til grunn for dette arbeidet. Varslingsrutinene bør gjennomgås og oppdateres jevnlig. Der forbund med videre har et arbeidsgiveransvar, bør de ansatte og tillitsvalgte involveres.

*Skolering*

Forebygging og håndtering av seksuell trakassering bør inkluderes i tillitsvalgtopplæringen i forbundene. Det kan gjennomføres på ulike måter – i grunnopplæringen, som en del av andre kurs og konferanser eller som et separat tema. Gjennom samarbeid med AOF bør det sikres at seksuell trakassering er dekket i kurs om mobbing/trakassering og HMS-arbeid, herunder AOFs HMS-kurs som er rettet mot ledere og verneombud.

Også ansatte, ledere og tillitsvalgte (inkludert verneombud) i LO og forbundene bør jevnlig skoleres i spørsmål om seksuell trakassering, varsling med videre.

At LO og forbundenes ansatte og tillitsvalgte er godt skolert om seksuell trakassering vil i tillegg til å forebygge seksuell trakassering internt i fagbevegelsen også bidra til å bekjempe seksuell trakassering i arbeidslivet.

*HMS-arbeid*

Arbeidet mot seksuell trakassering bør styrkes i det systematiske HMS-arbeidet. Se også punkt om organisasjonsgjennomgang. Spørsmål om seksuell trakassering bør inkluderes i medarbeiderundersøkelser.

*LOs sommerpatrulje*

Seksuell trakassering rammer særlig ungdom og midlertidig ansatte. LOs sommerpatrulje har en særlig rolle i arbeidet rettet mot unge arbeidstakere og arbeidstakere som er midlertidig ansatt, herunder sommervikarer. LOs sommerpatrulje bør vurdere å ha et særskilt fokus på seksuell trakassering, herunder informere om tiltak som kan forebygge og forhindre seksuell trakassering, jfr. Arbeidstilsynets og LDOs kampanje. <http://www.ldo.no/sette-strek/>

*Gode eksempler som vedlegg*

* Fellesforbundets plakat mot seksuell trakassering og retningslinjer for håndtering av uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering
* FOs retningslinjer mot seksuell trakassering
* El&ITs retningslinjer mot seksuell trakassering
* NTLs retningslinjer for forebygging og bevisstgjøring

# Arbeidsmåte

LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg har hatt Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) til å innlede om arbeidet deres mot seksuell trakassering, blant annet på bakgrunn av Fafo-rapporten LO har finansiert. De ga også innspill til hva LO og forbundene som organisasjoner bør gjøre for å forebygge og bedre håndtere saker om seksuell trakassering. Etter en svært engasjert og interessant diskusjon, ble det enighet om å sette ned en egen arbeidsgruppe bestående av representanter fra forbundene som ønsket å delta. Arbeidsgruppen har hatt fire møter, samt kommunisert på e-post.

I tillegg til kartleggingene gjennom tillitsvalgtspanelet og spørsmål til forbundene, har vi bygget på annet oppdatert kunnskapsgrunnlag. I mars ble NOUen *NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern* lagt frem. LO var representert i utvalget ved LO-advokat Kathrine Rygh Monsen. Med denne NOUen har vi kunnet bygge på helt oppdatert kunnskap og forståelse om varsling, og hva som kjennetegner gode varslingsprosesser. LO og forbundene har også selv høy kompetanse på sentrale områder: Likestilling, HMS-arbeid og organisasjonsarbeid.

# Hva er seksuell trakassering?

Paragraf 13 i Likestillings- og diskrimineringsloven definerer seksuell trakassering som "enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom."

Det er vanlig å skille mellom tre hovedtyper: *Verbal trakassering* kan for eksempel være seksuelt ladede hentydninger eller forslag og kommentarer om kropp, utseende eller privatliv. *Ikke-verbal trakassering* dreier seg for eksempel om blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende. *Fysisk trakassering* omfatter alt fra uønsket berøring, klemming og kyssing til voldtekt og voldtektsforsøk. Seksuell trakassering kan også skje digitalt, for eksempel gjennom sosiale medier, i kommentarfelt, gjennom e-post eller tekst- og/eller bildemeldinger.

# Arbeidsgiveres og organisasjoners plikt til å forebygge

Det juridiske vernet mot seksuell trakassering framgår av straffeloven, likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven.

Noen tilfeller av seksuell trakassering er så graverende at de rammes av straffelovens bestemmelser om seksuallovbrudd, herunder bestemmelsene om voldtekt, misbruk av overmaktsforhold og seksuelt krenkende adferd.

Seksuell trakassering er forbudt etter Likestillings- og diskrimineringsloven (§ 13). Loven gjelder på alle samfunnsområder.

Samme paragraf pålegger arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner å innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.

Ansatte har i tillegg lovbeskyttelse gjennom arbeidsmiljøloven.

§ 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet setter et viktig overordnet krav:

*Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.*

I tillegg kommer § 4-3 (Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet), som blant annet slår fast at:

*Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.*

*Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.*

Også varslingsbestemmelsene (§§ 2 A–1 – 2 A–4) er sentrale. Det samme er AML § 2-3 Om arbeidstakers medvirkningsplikt bokstav d) som innebærer varslingsplikt så snart en ansatt blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

Saker om seksuell trakassering i arbeidslivet, organisasjonslivet og i utdanningsinstitusjoner er dermed ikke bare er et spørsmål mellom den som opplever seg trakassert og den som anklages for trakassering/har trakassert. Det er også et lederansvar med plikt til å forebygge og forhindre.

# Håndheving og veiledning: Mange aktører med ulike roller

For Likestillings- og diskrimineringsloven har Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) en veiledningsrolle[[1]](#footnote-1), mens Diskrimineringsnemnda (DN) håndhever loven som et alternativ til domstolene. LDO veileder både enkeltpersoner, arbeidsgivere og organisasjoner om arbeidet mot seksuell trakassering generelt og i enkeltsaker. Allerede før #metoo, hadde ombudet løftet dette området i sine prioriteringer.

Diskrimineringsnemnda håndhever forbudet mot trakassering på grunn av blant annet kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering. Seksuell trakassering er i skrivende stund den eneste formen for trakassering som nemnda ikke kan behandle. I saker om seksuell trakassering finnes det ikke et lavterskeltilbud, og man har blitt henvist til domstolene. Dette misforholdet har blitt påpekt flere ganger og blant annet LO har påpekt at det er behov for et lavterskeltilbud også når det gjelder saker om seksuell trakassering.

I juli 2018 sendte regjeringen, på bakgrunn av stortingsvedtak, et forslag på høring om at Diskrimineringsnemnda gis myndighet til også å håndheve forbudet mot seksuell trakassering i Likestillings- og diskrimineringsloven. Forslaget er fremdeles på høring.

Arbeidstilsynet har både en veiledningsrolle og tilsynsfunksjon i HMS-arbeid. I samarbeid med LDO har også Arbeidstilsynet styrket innsatsen med tilsyn og veiledning når det gjelder arbeidsgivers ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering.

Både arbeidsgivere og ledere i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner har et ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven. Arbeidsgiver har også en plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø uten trakassering. Plikten til å forebygge kan for eksempel involvere etiske retningslinjer eller andre virkemidler som skal forebygge og forhindre seksuell trakassering. Arbeidsgiver kan holdes direkte ansvarlig for å ikke ha hindret trakassering mellom ansatte/ fra overordnede, så vel som fra kunder, brukere og lignende.

Dersom en arbeidsgiver finner at en ansatt har trakassert en eller flere andre tilknyttet jobben, plikter arbeidsgiver å sette i verk tiltak for å stoppe trakasseringen. I ytterste konsekvens kan seksuell trakassering være oppsigelsesgrunn. Det samme ansvaret påligger ledere i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner, selv om dette ikke er regulert i arbeidsmiljøloven.

Plikten til å forebygge og forhindre må ses i sammenheng med arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold og arbeidsgivers plikt til å ha varslingsrutiner, som gjelder "dersom forholdene i virksomheten tilsier det" og alltid dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere (AML §§ 2 – A1 og 2 – A3).

# **AHA: Avhengighet, Hyppighet, Alvorlighetsgrad**

#metoo har synliggjort at seksuell trakassering ofte skjer i relasjoner med maktubalanse. #metoo startet blant skuespillere, både i USA og Norge. I den offentlige debatten har det blitt argumentert for at skuespillere kan være særlig utsatt for seksuell trakassering fordi de gjennom jobben utfordrer normale intimsoner i kjærlighetsscener eller seksualiserte scener. Samtidig har trakasseringen svært ofte blitt utøvd av menn som er i en overordnet posisjon, som produsenter og regissører, med makt til å bestemme hvilke skuespillere som skal få jobb.

En undersøkelse gjennomført av LO Sverige i 2015[[2]](#footnote-2), viste at midlertidig ansatte er mer utsatt for seksuell trakassering enn fast ansatte. Mens noe av forskjellen kan skyldes bakenforliggende forklaringer (midlertidig ansatte er oftere yngre enn fast ansatte, og yngre kvinner er mer utsatt enn eldre kvinner), er det grunn til å tro at den utsatte posisjonen man er i som midlertidig ansatt øker risikoen for seksuell trakassering siden det øker maktubalansen i arbeidslivet. Mange av sakene og historiene som har preget mediebildet det siste året handler om menn med makt som har misbrukt sin posisjon. Historier fra oppropet #ikketilforhandling viser at det også i fagbevegelsen er en sammenheng mellom ubalanse i makt og seksuell trakassering.

Maktubalanse gjør det vanskeligere å si fra, fordi konsekvensene er større. Dette øker risikoen for at seksuell trakassering kan skje, og det kan gjøre en enkelthendelse mer ubehagelig enn den ville vært i en situasjon med to likestilte parter. Makt kan være både formell og uformell. I organisasjoner kan for eksempel makt være evnen til å mobilisere et flertall, at man står spesielt nært en med høy formell makt eller har høy sosial status på andre måter.

Arbeidstilsynet og LDO lanserte i 2017 det de kaller *AHA-regelen* som en veiledning når man skal vurdere saker om seksuell trakassering. De tre bokstavene står for Avhengighet, Hyppighet og Alvorlighetsgrad. Saker om seksuell trakassering skal ikke bare vurderes ut fra alvorlighetsgrad. Dersom det er stor grad av avhengighet (maktubalanse) eller om det forekommer flere ganger er det mer alvorlig enn dersom samme type hendelse skjer utenfor avhengighetsforhold, eller som en enkelthendelse.

# **Arbeidsmiljøproblem, likestillingsproblem og organisasjonsproblem**

#metoo har i Norge oppnådd målet med å øke forståelsen av hvor omfattende problem seksuell trakassering er. Da Fafo-rapporten *Seksuell trakassering i arbeidslivet* ble lansert i mars 2017, var et hovedfunn at en av fem i hotell- og restaurantbransjen og i helse- og omsorgsektoren hadde opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste tre årene. Likevel klarte rapporten bare i begrenset grad å oppnå medieomtale.

I følge STAMIs Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø (2016), har 4,1 prosent av alle arbeidstakere, og 7 prosent av alle kvinnelige arbeidstakere, opplevd seksuell trakassering på jobb[[3]](#footnote-3). Dette tilsvarer 110 000 yrkesaktive. Dette er de som rapporterer at de én gang i måneden eller mer er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller liknende på arbeidsplassen. Også denne undersøkelsen viser at problemet er mest omfattende i hotell- og restaurantbransjen og helse- og omsorgssektoren.

Mange opplever at seksuell trakassering får svært negative konsekvenser. I Fafo-undersøkelsen rapporterer hhv. 33 prosent av respondentene fra Fagforbundet og 47 prosent av respondentene fra Fellesforbundet om "mistrivsel i jobbsituasjonen" som konsekvens. 16 prosent av respondentene fra Fellesforbundet rapporterer om psykiske plager og 28 prosent om ønske om å slutte i jobben som konsekvens av seksuell trakassering.

Samtidig oppgir flere av respondentene, særlig de som jobber i pleie- og omsorgsektoren og opplever uønsket seksuell oppmerksomhet fra pasienter, at de anser det som "en del av jobben". Det betyr ikke at seksuell trakassering er greit. Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre gjelder like fullt.

#metoo har satt søkelys på at svært mange kvinner reagerer på seksuell trakassering gjennom taushet. De sier ikke fra, verken der og da, eller etterpå. Mange velger dessuten å trekke seg ut: De slutter i jobben eller som aktive i en organisasjon. Motivasjonen er ofte at de ikke ønsker å lage bråk, at de frykter mistenkeliggjøring eller sosiale sanksjoner. Mange føler skam, og stiller spørsmål ved om de selv inviterte til den uønskede seksuelle oppmerksomheten. Mange lurer på om de har misforstått hva som skjedde, noe det også er vanlig å bli møtt med om de prøver å fortelle. Da er det krevende å argumentere for sin opplevelse. I situasjoner med bare to til stede, er bevisføring svært vanskelig. Både i USA og Norge har det blitt argumentert med at anklager om seksuell trakassering kan brukes strategisk, som ledd i en maktkamp. Å reagere på hendelser med seksuell trakassering gjennom taushet, kan derfor være en rasjonell handling. Men hvis alle er tause, forstår ikke samfunnet verken omfanget av seksuell trakassering, eller hvor inngripende eller ydmykende det kan oppleves. Fagbevegelsen skal bidra til at det eksisterer alternative strategier til taushet gjennom å bygge en god organisasjonskultur der det er mulig å si fra.

# Hva virker mot seksuell trakassering?

8. mars i år samarbeidet LO og Arbeiderpartiet om et arrangement under overskriften "#metoo: Fra taushet til kvinnekamp!". LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg i Oslo og Akershus foreslo dette som parole til 8.mars-toget, og det ble valgt som hovedparole. Parolen oppsummerer #metoo på en god måte: Fra å møte seksuell trakassering med taushet og dermed gjøre det til et individuelt problem for de som rammes, har #metoo satt søkelys på at seksuell trakassering er et kollektivt problem, som særlig rammer kvinner. Å bekjempe seksuell trakassering er en viktig kvinnekamp.

For å forebygge og forhindre seksuell trakassering er åpenhet og bevisstgjøring viktig. Bevissthet om at seksuell trakassering forekommer gjør det enklere å si fra. Åpenhet bidrar til å fjerne skam og skyld. Det gjør det lettere å forebygge, og å håndtere seksuell trakassering når det skjer.

Arbeidstilsynet og LDO har sammen lansert en veileder mot seksuell trakassering, med seks forebyggende tiltak[[4]](#footnote-4). Disse er beregnet på arbeidslivet, men jamfør lovkravet om ledere i organisasjoner og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre, er de like relevante i organisasjonslivet. I omtalen under har vi kortet ned teksten, og justert noe slik at tiltakene er tilpasset organisasjoner.

De seks tiltakene er:

1. **Kartlegg hvilke risikoer som er på deres arbeidsplass og iverksett nødvendige tiltak basert på det som fremkommer'**

Å kartlegge risiko er et helt sentralt virkemiddel i HMS-arbeid. Dette må gjøres på den enkelte bedrift. Noen risikofaktorer/ risikosituasjoner kan være: Forhold som gjør det vanskelig for ansatte å si fra uten å være redd for konsekvensene, seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen, uklar grense mellom jobb og privatliv (generelt, eller i spesielle situasjoner, for eksempel jobbreise eller fester/middager), alenearbeid, høy grad av ubalanse i maktforhold.

1. **Gi informasjon til alle ansatte om hvilke regler og rutiner som gjelder på denne arbeidsplassen**

Formålet med reglene er å beskytte ansatte (eller tillitsvalgte og medlemmer) mot trakassering. Reglene er ikke ment for å regulere hva gode kollegaer (eller tillitsvalgte) gjør, så lenge det er ønsket fra begge parter og ikke rammer andre ansatte eller arbeidsmiljøet.

Eksempler på regler kan være: Det er ikke godtatt å bruke negative eller seksualiserte kallenavn på andre. Ikke kommenter andres kropp. Seksuelle tilnærmelser skal ikke skje på jobben eller i forbindelse med jobben. Det er ikke lov å sende nakenbilder og porno til kolleger.

1. **Lag gode rutiner for å si ifra om seksuell trakassering og hvordan hendelsene skal håndteres (varslingsrutiner).**

Alle arbeidsplasser skal ha varslingsrutiner, og sørge for at de er godt kjent blant ansatte. Det samme følger av organisasjoners plikt til å forebygge og forhindre og gjelder for alle aktive medlemmer.

1. **Brudd på rutiner og retningslinjer skal få konsekvenser for den som trakasserer (kollegaer, gjester, kunder)**

Nulltoleranse for seksuell trakassering betyr at det alltid skal ha en konsekvens. Det kan for eksempel være en advarsel, fratakelse av ansvar, oppgaver og omplassering eller oppsigelse/ avskjed. For ansatte som har utsatt andre for seksuell trakassering, gjelder beskyttelsen i arbeidsmiljøloven. En tillitsvalgt er derimot avhengig av organisasjonens tillit for å kunne fortsette i sitt verv.

1. **Leders ansvar skal være tydelig**

Leder er ansvarlig for at ansatte ikke utsettes for trakassering. Leder har både ansvar for kartlegging av risiko, gjennomføring av tiltak og utarbeidelse av rutiner for å forebygge og hindre trakassering på deres arbeidsplass. Dette arbeidet skal gjøres sammen med de ansatte. Ledere har også ansvaret for håndtering og oppfølging dersom saker oppstår. Hvis en sak om seksuell trakassering omfatter lederen, eller lederen av andre grunner er inhabil, har lederen ansvar for at saken følges opp av noen andre.

1. **Snakk om seksuell trakassering på arbeidsplassen/i organisasjonen**

Også dette er et lederansvar: Seksuell trakassering bør jevnlig være tema på ledermøter, i AMU og i aktuelle møter hvor alle ansatte deltar. Dette kan for eksempel gjøres i forbindelse med gjennomgang av arbeidsmiljøet, oppståtte saker eller sesonger/arrangementer hvor risikoen øker (f.eks julebord eller konferanser). Formålet med møtene er å sikre at arbeidet er kjent og virker etter hensikten. På møtene bør man gå gjennom bedriftens regler for akseptabel oppførsel og rutiner for varsling.

# Hvordan ser en ideell varslingsprosess ut?

Varslingsutvalget (NOU 2018:6) beskriver i kapittel 9.4 det de kaller en ideell varslingsprosess. Et viktig utgangspunkt for utvalgets vurderinger er en bred forståelse av hva som er et varsel, samtidig som varslingssaker bør løses på lavest mulig nivå, så raskt som mulig og med minst mulig konflikt. Samtidig er utvalget klare på at den modellen de beskriver er en forenkling. Ingen varslingssaker er like.

Utvalget deler opp en ideell varslingsprosess i åtte faser, og som en sirkel med kontinuerlig forbedring.

De åtte fasene er:

1. Observasjon og vurdering
2. Varsling
3. Mottak av varsel
4. Undersøke og vurdere varselet
5. Beslutte videre prosess
6. Håndtering og løsning/ lukking av saken
7. Evaluering
8. Etablere/forbedre rutiner for varsling

Utvalget beskriver den ideelle varslingsprosess ved tre former for varsling: Internt i virksomheten, eksternt til offentlig myndighet og eksternt til media. Varsling eksternt til media kan også være forsvarlig varsling, men bør kun gjøres når varsling internt eller til offentlig myndighet ikke har nyttet, eller fordi slik varsling ikke vurderes som hensiktsmessig.

Varslingsutvalget har arbeidslivet som utgangspunkt. For LO og forbundene vil det være naturlig å tilstrebe samme standard også for medlemmer/tillitsvalgte som oppdager et kritikkverdig forhold i organisasjonen. Da kan *arbeidsgiver* erstattes med *ledelse*. Akkurat som *arbeidsgiver* ofte ikke betyr administrerende direktør, men ofte en personalavdeling, kan *ledelse* bety noen som er delegert et ansvar fra ledelsen.

I det følgende beskrives en ideell varslingsprosess når det varsles internt i virksomheten, basert på NOUen:

1. *Etablere rutiner for varsling*: Dette skjer gjennom prosess i virksomheten som blant annet gjennomgår hva som er risiko, hva som er kritikkverdige forhold, refleksjoner rundt varsling, gode prosesser og hva gjengjeldelse er. Når rutinene er etablert, må de jevnlig evalueres på en måte som involverer ansatte og tar opp i seg erfaringer fra håndterte varslingssaker.
2. *Observasjon og vurdering*: Varsleren har kunnskap om hva som er et mulig kritikkverdig forhold og tar en vurdering av det hun eller han har observert og hvordan det kan varsles på en forsvarlig måte. Dersom varsler er usikker, søker han/hun råd og etter en vurdering av saken bestemmer varsleren seg eventuelt for å varsle.
3. *Varsling*. Varsleren varsler internt til egen arbeidsgiver eller representant for egen arbeidsgiver, eventuelt via**[[5]](#footnote-5)** tillitsvalgt, verneombud, advokat eller annen rådgiver. Det er viktig at varselet blir gitt til noen som har myndighet til å gjøre noe med saken, eller til noen som kan videreformidle varselet.

1. *Mottak av varsel*. Om mulig gir varslingsmottaker umiddelbart beskjed tilbake til varsleren om at han/hun har tatt en beslutning om hvordan[[6]](#footnote-6) varselet skal følges opp, og om varsleren skal være en del av prosessen eller ikke. Varsleren skal få informasjon om prosessen, hvor lang tid det kan ta og hvilken tilbakemelding varsleren kan forvente å få.
2. *Undersøke og vurdere varselet*. Varslingsmottaker vurderer saken på en forsvarlig måte. Habilitet vurderes og ivaretas. Kontradiksjon ivaretas. Det foretas en risikovurdering av varslers og eventuelt omvarsledes situasjon slik at de ikke utsettes for gjengjeldelse eller et uforsvarlig arbeidsmiljø på annen måte. Varslingsmottaker vurderer hvem som skal involveres, og hvilken informasjon andre kan og bør få. Arbeidsgiver holder om nødvendig kontakt med varsleren og den omvarslede. Prosessen er rask og effektiv. Arbeidsgiver må ta et særlig ansvar for å ivareta partene i saken.
3. *Beslutte videre prosess*. Varslingsmottaker tar en beslutning om det er et kritikkverdig forhold, om det skal gjøres noe med det, hva som skal gjøres og hvem som skal orienteres. Disse beslutningene tas så fort som mulig. Varsleren får tilbakemelding om hva som skal skje i saken: Om det er kritikkverdige forhold, om det skal undersøkes eller behandles videre eller om saken vil lukkes fordi det ikke er kritikkverdig eller fordi man ikke kan prioritere å ta tak i det.
4. *Løsning eller lukking.* Varslingsmottaker håndterer saken og løser eller lukker den. Hvem som skal ha tilbakemelding og når, vil avhenge av sakstype. Varslingsmottaker vurderer om det er mulig og hensiktsmessig å anerkjenne varsleren ved å kommunisere at hun eller han har bidratt positivt ved å si fra om (mulige) kritikkverdige forhold.
5. *Evaluering.* Prosessen gjennomgås for å utvikle læringspunkter og eventuelt forbedre varslingsrutinene i samarbeid med ansatte og deres tillitsvalgte.

# Hva kjennetegner gode varslingsrutiner?

Som et minstekrav må gode varslingsrutiner inneholde lovens minstekrav, slik de er fastsatt i AML 2 A-3 ***Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling****, punkt (3) til (6):*

*(3) Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.*

*(4) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.*

*(5) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:*

*a oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,*

*b fremgangsmåte for varsling,*

*c fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.*

*(6) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.*

Det offentlige varslingsutvalget (NOU 2018:6 varsling – verdier og vern) har foreslått i presisere denne bestemmelsen på to områder.

* I punkt 3 er det foreslått å ta inn at rutinene skal utarbeides *og evalueres jevnlig* i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.
* I punkt 5 c er det foreslått å presisere at rutinenen skal inneholde fremgangsmåte for *arbeidsgivers saksbehandling ved* mottak (..) osv.

Varslingsutvalget foreslår også flere andre presiseringer av Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling, herunder hva som er et kritikkverdig forhold. Varslingsutvalgets flertall har foreslått å erstatte kravet om at varsling skal være "forsvarlig" med en klargjøring i lovteksten om når det kan varsles internt, eksternt og gjennom media eller offentligheten for øvrig.

LOs sekretariat har, gjennom vedtak av LOs høringssvar til varslingsutvalgets rapport, støttet disse endringene. Både LO og LOs forbund bør sørge for sammenheng mellom liv og lære, og gjennomgå egne varslingsrutiner med tanke på dette.

# Kartlegging blant LOs tillitsvalgte

Tillitsvalgtspanelet, som Fafo utfører for LO, er et bredt sammensatt panel som er representativt for tillitsvalgte i LO. For å oppfylle punkt 1 i formålet med utvalgets arbeid, *å få bedre kunnskap om omfanget av seksuell trakassering i fagbevegelsen*, ble tillitsvalgtspanelet i vinter stilt flere spørsmål om seksuell trakassering. De viktigste funnene oppsummeres her.

To prosent sier at de har vært utsatt for seksuell trakassering de siste tolv månedene. Ca halvparten sier det var andre tillitsvalgte som trakasserte. Mellom seks og syv prosent opplyser å ha mottatt varsler om seksuell trakassering i jobbsammenheng. Dette oppfattes som å være svært krevende å håndtere. 32 prosent opplyser at arbeidsplassen har en handlingsplan med mål om å forhindre seksuell trakassering, stort sett som en del av annet regelverk/handlingsplaner. 35 prosent opplyser at arbeidsplassen har retningslinjer for hva som skal gjøres om noen utsettes for seksuell trakassering.

Antall som mener tiltak kan forebygge seksuell trakassering på jobben i svært stor/stor grad:

* Økt oppmerksomhet om temaet blant ledere (76 %)
* Bedre rutiner for varsling av saker om seksuell trakassering (69 %)
* Bedre rutiner for oppfølging av saker om seksuell trakassering (67 %)
* Bedre rutiner for kartlegging av tilfeller av seksuell trakassering (67 %)
* Økt oppmerksomhet om seksuell trakassering i partssammensatte fora (63 %)
* Mindre alkohol på sosiale arrangementer i jobbsammenheng (37 %)

# Hva gjøres i LO og forbundene?

LO sendte i vår et brev til forbundene, LO Stat og LO Kommune for å kartlegge hvilket arbeid som gjøres for å forebygge seksuell trakassering. For arbeidsgruppen var det også viktig at LO som organisasjon var mottaker av samme brev, og svarte på dette. Denne kartleggingen danner grunnlaget for å styrke arbeidet som gjøres i LO og forbundene mot seksuell trakassering. Funnene er oppsummert her. Forbund som ikke nevnes spesifikt har ikke svart på kartleggingen.

*HK*

Forbundet har vedtatt retningslinjer mot seksuell trakassering.

Forbundet har rutiner for varsling. Spørsmål om kjennskap og trygghet rundt varsling er tatt med i medarbeiderundersøkelsen.

Seksuell trakassering er tema på flere kurs i forbundet. De etiske retningslinjene blir gjennomgått ved oppstart av kurs. Forbundet har et informasjonshefte om trakassering, deriblant seksuell trakassering. Forbundet har laget en podcast om temaet.

Seksuell trakassering skal inn i årshjulet til alle ledere, for å sikre en årlig gjennomgang.

*Fagforbundet*

Forbundet har vedtatt en etisk standard mot seksuell trakassering, og skal fastsette en etikkplakat for hele forbundet om blant annet seksuell trakassering, trygghet og alkohol.

Forbundet har rutiner for varsling.

Seksuell trakassering er tema på ulike kurs og samlinger. Etikk, deriblant forebygging av seksuell trakassering, skal tydeliggjøres i forbundets tillitsvalgtopplæring og lederutvikling. Forbundets etikkplakat og varslingsrutiner skal deles ut på forbundets arrangementer.

*Fellesforbundet*

Fellesforbundet har retningslinjer mot seksuell trakassering, og egne retningslinjer for å håndtere seksuell trakassering.

Forbundet har rutiner for varsling, som også er utarbeidet som en plakat.

Seksuell trakassering er tema i medarbeiderundersøkelser.

Det er laget en plakat om seksuell trakassering som er spredt i organisasjonen. Forbundet har satt i gang arbeid for å synliggjøre temaet mer på kurs og i tillitsvalgtopplæringen.

*NTL*

Forbundet har vedtatt retningslinjer mot seksuell trakassering.

Forbundet har vedtatt egne varslingsrutiner.

Forbundet har hatt et eget kurs i år om seksuell trakassering og varsling. Seksuell trakassering er også inkludert i kurs om personalkonflikter for tillitsvalgte og verneombud. Forbundet planlegger å inkludere spørsmål om seksuell trakassering i evalueringen etter kurs.

Forbundet har gjennomført intern skolering i regi av LDO. Det skal settes i gang et arbeid med en tillitsvalgtplakat og grundig opplæring av tillitsvalgte knyttet til rollen som tillitsvalgt (som blant annet inkluderer temaer som rolleforståelse, maktforhold og rus). Alle valgte på sentralt nivå i forbundet skal få opplæring på dette. Forbundet deler ut retningslinjer for forebygging på kurs, konferanser og samlinger. Forbundet planlegger å lage et eget kursopplegg som kan ligge tilgjengelig for alle på nettsiden.

LDOs risikoanalyse skal gjennomføres i medbestemmelsesapparatet/AMU ved forbundskontoret.

*Norges Offiserforbund*

Forbundet har retningslinjer mot seksuell trakassering i sine etiske retningslinjer.

Forbundet har hatt seksuell trakassering som tema på møter.

*Norsk fengsels- og friomsorgsforbund*

Forbundet har tatt initiativ til at det skal lages nye retningslinjer som skal gjelde for alle ansatte i kriminalomsorgen, og at det var et tema som burde jobbes med i etaten. Seksuell trakassering har vært tema på ulike møter.

Forbundet vurderer å innføre egne retningslinjer.

*Norsk Manuellterapeutforening*

Forbundet har retningslinjer i sine landsmøtevedtatte *Yrkesetiske retningslinjer.* Forbundet vurderer å revidere retningslinjene for spesifikt å forebygge seksuell trakassering.

Forbundet har rutiner for varsling.

Forbundet dekker utgifter til alkohol, med mindre det inngår i en kuvert. Dette gjelder både tillitsvalgte, ansatte og medlemmer.

*Norsk Lokomotivmannsforbund*

Forbundet har retningslinjer som gjelder egen organisasjon, og på arbeidsplassene der de har medlemmer. Forbundet har rutiner for varsling.

Forbundet har vedtatt en uttalelse til støtte for metoo-kampanjen, og har arbeid mot seksuell trakassering i handlingsplanen.

Forbundet tar opp arbeid mot seksuell trakassering på alle faglige grunnkurs for medlemmer og tillitsvalgte.

*Norsk Sjøoffisersforbund*

Forbundet har ikke egne retningslinjer som forebygger mot seksuell trakassering (i svaret sitt viser de til generelle varslingsrutiner, som ble vedtatt i 2017)

Forbundet har informert i fellesmøter om at trakassering, uansett form, ikke er akseptabelt.

Seksuell trakassering inngår i tillitsvalgtskolering. Trakassering har fått økt generelt fokus etter #metoo.

*Forbundet for Ledelse og Teknikk*

Forbundet har i dag en formulering om etiske retningslinjer mot kjøp av seksuelle tjenester. Det er nedsatt et utvalg som jobber med nye etiske retningslinjer.

Forbundet har varslingsrutiner.

*Dramatikerforbundet*

Forbundet vedtok sammen med bransjeorganisasjoner i kulturfeltet retningslinjer for å forebygge seksuell trakassering. Disse er sendt ut til medlemmene, og lagt på forbundets nettsider.

Forbundet gjennomfører en FAFO-undersøkelse om seksuell trakassering som gjøres i samarbeid med alle organisasjonene som har aktive medlemmer innen film, tv, scene, musikk, og arbeidsgiverorganisasjonene v Spekter/NTO og Virke/Produsentforeningen.  Denne har LO bidratt økonomisk til.

*MFO*

Forbundet har etiske retningslinjer som ikke direkte omhandler seksuell trakassering, men som inneholder tilsvarende forebyggende elementer. De arbeider med andre organisasjoner i kultursektoren for å lage felles forebyggende retningslinjer.

Forbundet har jobbet med temaet i kultursektoren, organisatorisk og politisk. Det har blant annet vært utarbeidet en veiledning, opprettet en rådgivningstelefon, og vært søkt kulturministeren om midler til langsiktig arbeid innen kultursektoren der svært mange er frilansere/næringsdrivende og varslingsstrukturer og ansvar arter seg annerledes enn i mange andre deler av arbeidslivet. Forbundet har samarbeidet med andre nordiske organisasjoner om felles handlingsplaner.

Forbundet planlegger kompetanseheving for sine tillitsvalgte om temaet, og jobber med hvordan tematikken kan inkluderes på kurs.

Forbundet har sendt informasjon til alle medlemmer om kontaktpersoner i forbundet.

Forbundet har vedtatt varslingsrutiner.

Forbundet gjennomfører en FAFO-undersøkelse om seksuell trakassering som gjøres i samarbeid med alle organisasjonene som har aktive medlemmer innen film, tv, scene, musikk, og arbeidsgiverorganisasjonene v Spekter/NTO og Virke/Produsentforeningen. Denne har LO bidratt økonomisk til.

*El & IT-forbundet*

Forbundet har vedtatt retningslinjer mot seksuell trakassering.

Forbundet har rutiner for varsling.

Forbundet har hatt seksuell trakassering som hovedtema på sin likestillingskonferanse, og på et landsstyremøte. Informasjon om dette ble spredt gjennom fagbladet og sosiale medier. Seksuell trakassering skal integreres i den ordinære tillitsvalgtopplæringen. Forbundet sentralt utvikler materiell til dette. Ansatte i forbundet har deltatt på kurs om dette i regi av LDO, og har oppfordret tillitsvalgte til det samme.

Forbundet vil informere om nulltoleranse for seksuell trakassering på alle arrangementer, eksempelvis i invitasjoner, program o.l. som sendes ut. Forbundet har utarbeidet brosjyren *Stopp seksuell trakassering,* beregnet på tillitsvalgte. Forbundet samarbeider med Nelfo (NHO) med en målsetting om felles brosjyremateriell.

Forbundet planlegger å utvikle en modul om seksuell trakassering som skal inngå i grunnopplæring eller som kan brukes separat som tema på andre typer kurs og konferanser.

Forbundet har jobbet politisk med seksuell trakassering.

*FO*

Forbundet har vedtatt retningslinjer for å forebygge seksuell trakassering, og har utarbeidet en brosjyre om temaet. Begge deler har blitt gjort kjent i hele organisasjonen.

Forbundet har rutiner for varsling.

Arbeid med saker om seksuell trakassering inngår som en del av FOs tillitsvalgtsopplæring. Forbundet jobber med å utvikle et eget kurs om diskriminering og trakassering i arbeidslivet i samarbeid med LDO. Seksuell trakassering har vært tema på en sentral konferanse.

*Postkom*

Forbundet har rutiner for varsling.

Seksuell trakassering er tema på kurs i forbundet.

*Norsk Arbeidsmandsforbund*

Forbundet har sendt ut et debattnotat til organisasjonen med informasjon om seksuell trakassering, ulike diskusjonspunkter og spørsmål om tilbakemelding på behovet om nye retningslinjer mot seksuell trakassering. Forbundet vil jobbe videre med dette etter at organisasjonen er blitt hørt.

Forbundet har rutiner for varsling.

*Skolenes landsforbund*

Forbundet har vedtatt retningslinjer mot seksuell trakassering.

Forbundet har trakassering som tema på noen kurs.

*NISO*

NISO har en varslingstjeneste om seksuell trakassering eller overgrep i idretten.

*Norsk Jernbaneforbund*

Forbundet har vedtatt retningslinjer mot seksuell trakassering.

*NNN*

Forbundet har vedtatt etiske retningslinjer som inkluderer seksuell trakassering. De skal gjennomgås på begynnelsen av alle kurs og konferanser.

Forbundet har rutiner for varsling.

Alle saksbehandlere i forbundet har deltatt på et kurs i regi av LDO.

Forbundet arbeider med å inkludere temaet på sine kortkurs.

*Industri Energi*

Forbundet har vedtatt etiske retningslinjer som inkluderer seksuell trakassering.

Forbundet har rutiner for varsling.

Forbundets ungdomsutvalg har laget en film om seksuell trakassering som vises før relevante arrangementer. Seksuell trakassering har vært tema på flere skoleringer og konferanser.

Forbundet har utarbeidet en *Kameratguide* som blant annet tar for seg seksuell trakassering, som deles ut og gjennomgås på kurs.

Forbundet har to kurs kun for kvinnelige medlemmer, der dette er et av flere temaer.

*LO Stat*

Seksuell trakassering har vært tema på allmøter.

LO Stat har rutiner for varsling.

*LO*LO har vedtatt etiske retningslinjer som inkluderer seksuell trakassering.

LO har vedtatt rutiner for varsling.

Både de etiske retningslinjene og varslingsrutinene er under revidering, som en del av en samlet gjennomgang som ble igangsatt som oppfølging av #metoo. Også før dette har retningslinjer og varslingsrutiner blitt jevnlig oppdatert, forankret i vernetjenesten og LOs samarbeidsorganer.

LO har inkludert spørsmål om seksuell trakassering i medarbeiderundersøkelsen. Tidligere har dette inngått i samlespørsmål om mobbing/trakassering.

Ettersom forbund har ansvar for tillitsvalgtskoleringen, driver ikke LO med dette i egen regi, med unntak av LOs trinnskolering som er rettet mot LOs ungdommer. Denne trinnskoleringen er under revidering og det har vært drøftet å styrke skoleringen når det gjelder trakassering og seksuell trakassering.

# Oppsummering

Det gjøres mye godt arbeid i forbundene for å forebygge seksuell trakassering. Mange hadde retningslinjer og/eller varslingsrutiner på plass før metoo, mens de fleste har intensivert arbeidet i etterkant. Det er tydelig at kampanjen har bidratt til å øke bevisstheten og ansvarliggjøringen rundt seksuell trakassering. Samtidig er det fremdeles mye ugjort i arbeidet med å styrke og utvikle innsatsen for å forebygge og forhindre seksuell trakassering.

De fleste forbundene har retningslinjer for å forebygge seksuell trakassering, flertallet som en del av de etiske retningslinjene. Flere forbund har oppdatert, eller planlegger å oppdatere retningslinjene i etterkant av metoo for å omtale seksuell trakassering spesifikt.

Et mindretall av forbundene hadde gjennomført tiltak for å forebygge seksuell trakassering i forkant av metoo.

I etterkant av metoo har de fleste forbundene igangsatt tiltak for å forebygge seksuell trakassering. Nye eller oppdaterte retningslinjer, etiske standarder og informasjonsbrosjyrer er gjennomgående tiltak. Seksuell trakassering er tatt opp på kurs og arrangementer, og flere har hatt internskoleringer om temaet. Bevisstgjøring rundt seksuell trakassering er et viktig forebyggende tiltak flere forbund jobber med, gjennom å ta opp temaet i forkant av kurs og arrangementer – muntlig og/eller skriftlig, gå gjennom etiske retningslinjer og på andre måter klargjøre hva forbundet aksepterer og ikke aksepterer av oppførsel. Flertallet av forbundene planlegger å inkludere forebygging av seksuell trakassering i sin tillitsvalgtskolering, og noen hadde det allerede.

De fleste forbundene har egne varslingsrutiner. Mange har oppdatert dem i etterkant av #metoo.

Det er få forbund som har mottatt varsler om seksuell trakassering. Flertallet har inntrykk av at det er blitt lettere å snakke om seksuell trakassering etter #metoo, men ingen opplyser om en økning i antall varsler.

Forbundene har i varierende grad rapportert inn arbeid med å forebygge seksuell trakassering i egen organisasjon, og i arbeidslivet til medlemmene. Flere forbund jobber i tillegg til arbeid med egen organisasjon med å forebygge seksuell trakassering på medlemmenes arbeidsplasser. Noen forbund har også jobbet politisk med saken.

*Til slutt*

Det skal aldri være noen tvil om at seksuell trakassering ikke er akseptert i LO og forbundene. Tillitsvalgte i ledende posisjoner har et særlig ansvar for å skape og vedlikeholde en trygg kultur, og mannlige ledere et særlig ansvar for å være gode forbilder. Det er hvordan folk oppfører seg overfor hverandre og omtaler hverandre som avgjør om organisasjonen oppleves som et trygt sted for kvinner og menn, yngre og eldre.

Seksuell trakassering er et symptom på maktubalanse og manglende likestilling. Et langsiktig arbeid for likestilling og likeverd er derfor det viktigste arbeidet fagbevegelsen kan gjøre for å bekjempe seksuell trakassering – i og utenfor egne organisasjoner.

1. Fram til 1.1.17, hadde LDO også en lovhåndheverrolle, gjennom at de behandlet klagesaker. Etter Stortingets behandling av Prop. 80 L (2016–2017) har ombudet nå en rendyrket pådriverfunksjon, mens Diskrimineringsnemnda har lovhåndhevermyndighet. [↑](#footnote-ref-1)
2. http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\_fakta\_1366027478784\_jamstalldhetsbarometern\_2015\_pdf/$File/jamstalldhetsbarometern\_2015.pdf [↑](#footnote-ref-2)
3. https://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialtorganisatorisk/vold-mobbing-trakkasering/seksuell-trakassering/ [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://www.ldo.no/sette-strek/> ; <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/> [↑](#footnote-ref-4)
5. At det står *via* og ikke *til* innebærer en vesensforskjell. De det varsles *via* skal ikke vurdere varselet, men ta det videre. [↑](#footnote-ref-5)
6. I NOUen står ikke ordet "hvordan", men det er lagt inn her for å klargjøre. Arbeidsgiver har en plikt til å følge opp et varsel, spørsmålet er hvordan dette skal gjøres. Jfr. omtale i kap 8.6.3(side 120, kan arbeidsgiver/leder i saker som er omfattende og komplekse be om betenkningstid med hensyn til hvordan man skal handle, som følge av et varsel. [↑](#footnote-ref-6)