



Seksuell trakassering – hvor utbredt og hva gjør vi med det?

Mona Bråten & Sissel C. Trygstad

De direkte berørte: befolkningsundersøkelsen

- 7 prosent har vært utsatt siste året:
 - Kvinner mer utsatt enn menn
 - De under 30 år mest utsatt
- Omtrent like stort omfang på jobben som «på byen»
 - Hvem trakasserer på jobben?
 - Din kollega: 23 prosent
 - Din sjef: 11 prosent
 - Kunder/bruker: 15 prosent
 - Noen mer utsatte enn andre



De direkte berørte – trakassert av andre tillitsvalgte

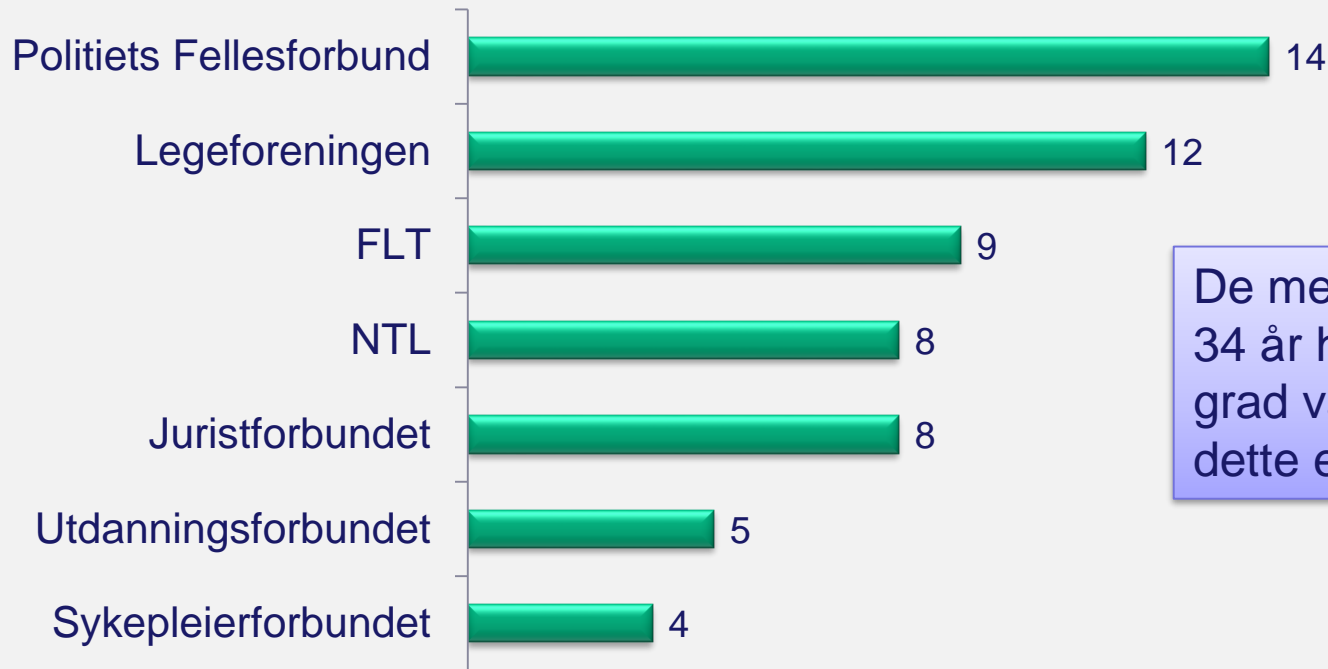
- 2 prosent i «Tillitsvalgtpanelet» har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene
 - Det skjer på jobb, på kurs/konferanse og sosiale sammenkomster i regi av klubb/fagforening/forbund/LO
 - Om lag halvparten svarer at det var andre tillitsvalgte som trakasserte

«Har du i løpet av de siste 12 månedene vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen din som burde vært stoppet?»

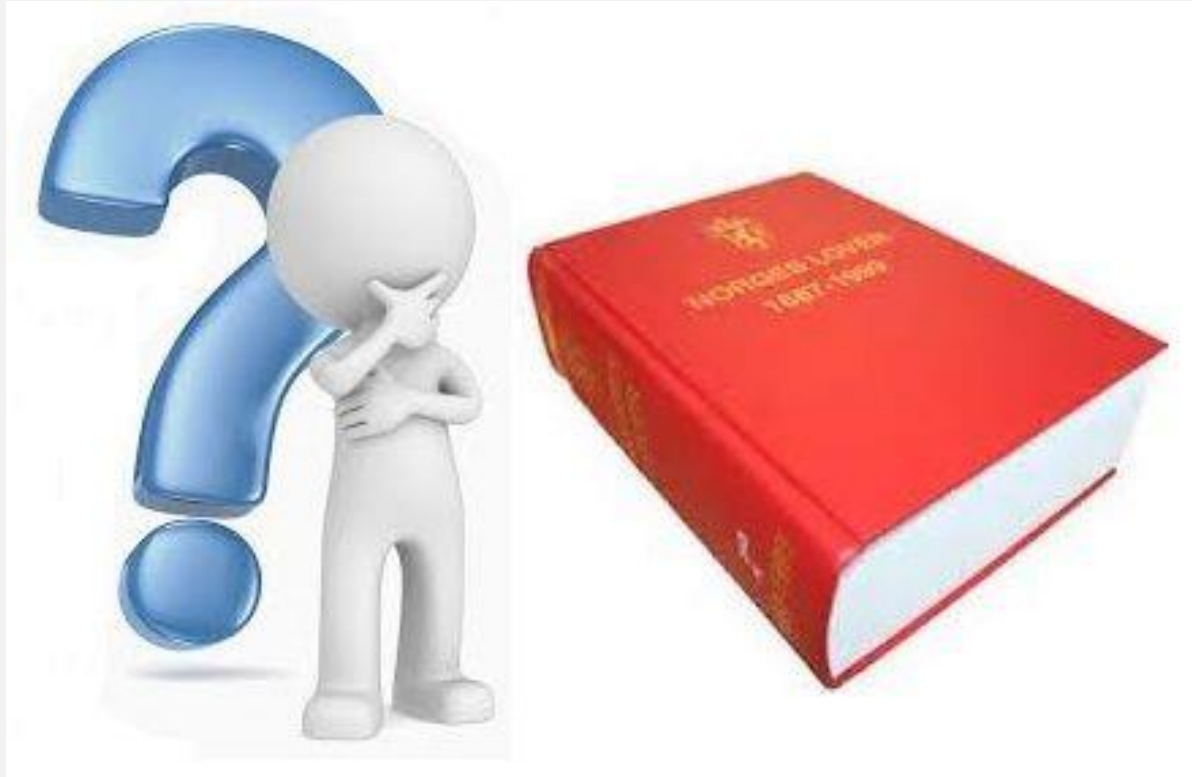
Med kritikkverdige forhold mener vi uetiske og/eller ulovlige hendelser, episoder eller praksis.»



«Vitnene» - andel som har observert trakassering på bakgrunn av kjønn, seksuell legning og av seksuell art siste 12 måneder



De mellom 18 og 34 år har i større grad vært vitne til dette enn øvrige



Om plikt til å varsle

- Varsling er fortrinnsvis en rett, men:
 - Ved trakasserings- og diskriminerings saker har arbeidstakere en **plikt** til å melde i fra eller varsle arbeidsgiver, verneombudet eller tillitsvalgt så snart man blir kjent med at det forekommer

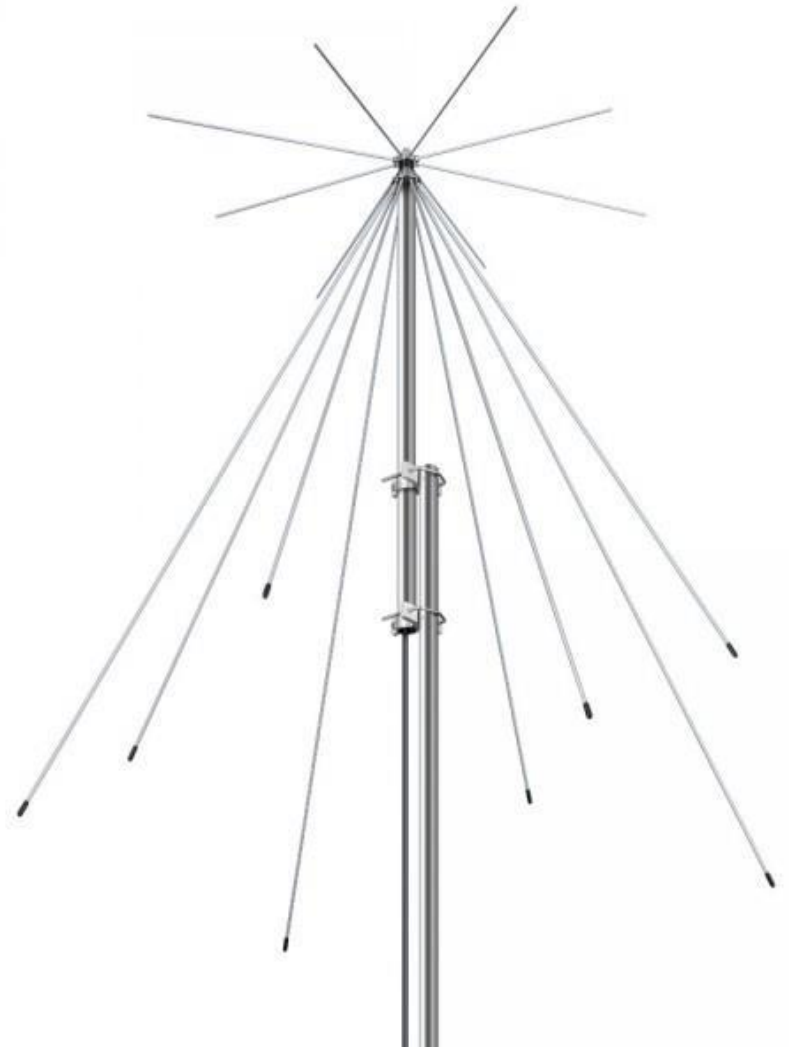


Varsler «vitnene»?

- Varslingsaktiviteten varierer med type kritikkverdige forhold:
 - Tyveri, underslag/økonomiske misligheter: 30 prosent
 - Bruk av rusmidler på jobb: 26 prosent
 - Seksuell trakassering, trakassering på bakgrunn av kjønn/legning: 15 prosent



I tråd med dagens
bestemmelser er
varsling til
tilsynsmyndighetene
og tillitsvalgte/
verneombud
alltid forsvarlig.



Tillitsvalgtpanelet: Mottak siste året

- 6 prosent av tillitsvalgte på virksomhetsnivå har selv eller vet at andre tillitsvalgte har mottatt varsler om seksuell trakassering i jobbsammenheng:
 - Ga bistand og støtte til den fornærmende
 - Sendte saken videre til min overordnede/leder
 - Undersøkte saken og tok det opp med den det gjaldt
- 7 prosent av tillitsvalgte i forening eller forbund har mottatt varsler om seksuell trakassering i jobbsammenheng:
 - Jeg tok saken opp med ledelsen i den aktuelle virksomheten
 - Jeg ga bistand/støtte til fornærmede i saken

Trakassering oppfattes som særs vanskelig å håndtere



«Det blir så personlig» (Leder)

«Når det er påstand mot påstand, og der en overordnet behandler kvinner dårlig. Det er vanskelige saker. Det er enklere med økonomiske forhold. Der er det mer fakta». (Tillitsvalgt)

«Jeg har en slik sak nå. En leder har forgrepet seg overfor to unge ansatte. Det er en guffen sak.» (Verneombud)

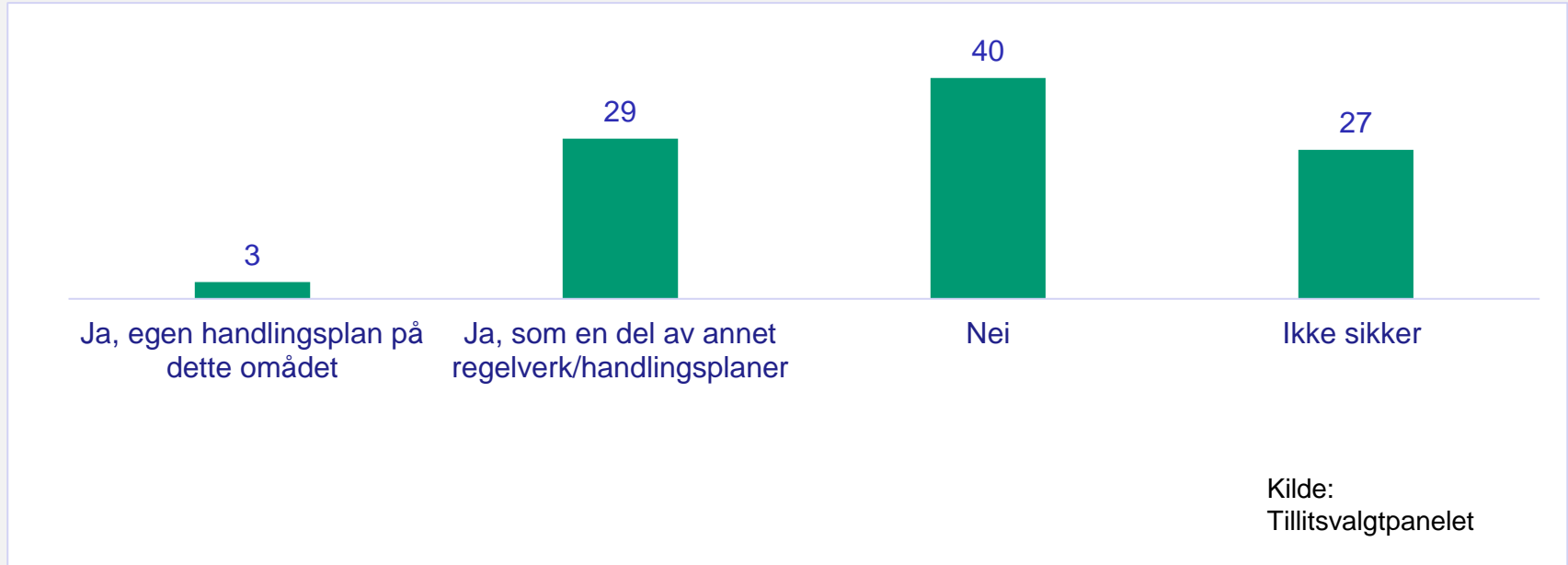
Ny studie om håndtering av varsler om psykososiale arbeidsmiljøforhold

- De tar lang tid å løse
- Den utpekte får en mindre alvorlig reaksjon
- Sakene blir ofte dårlig håndtert

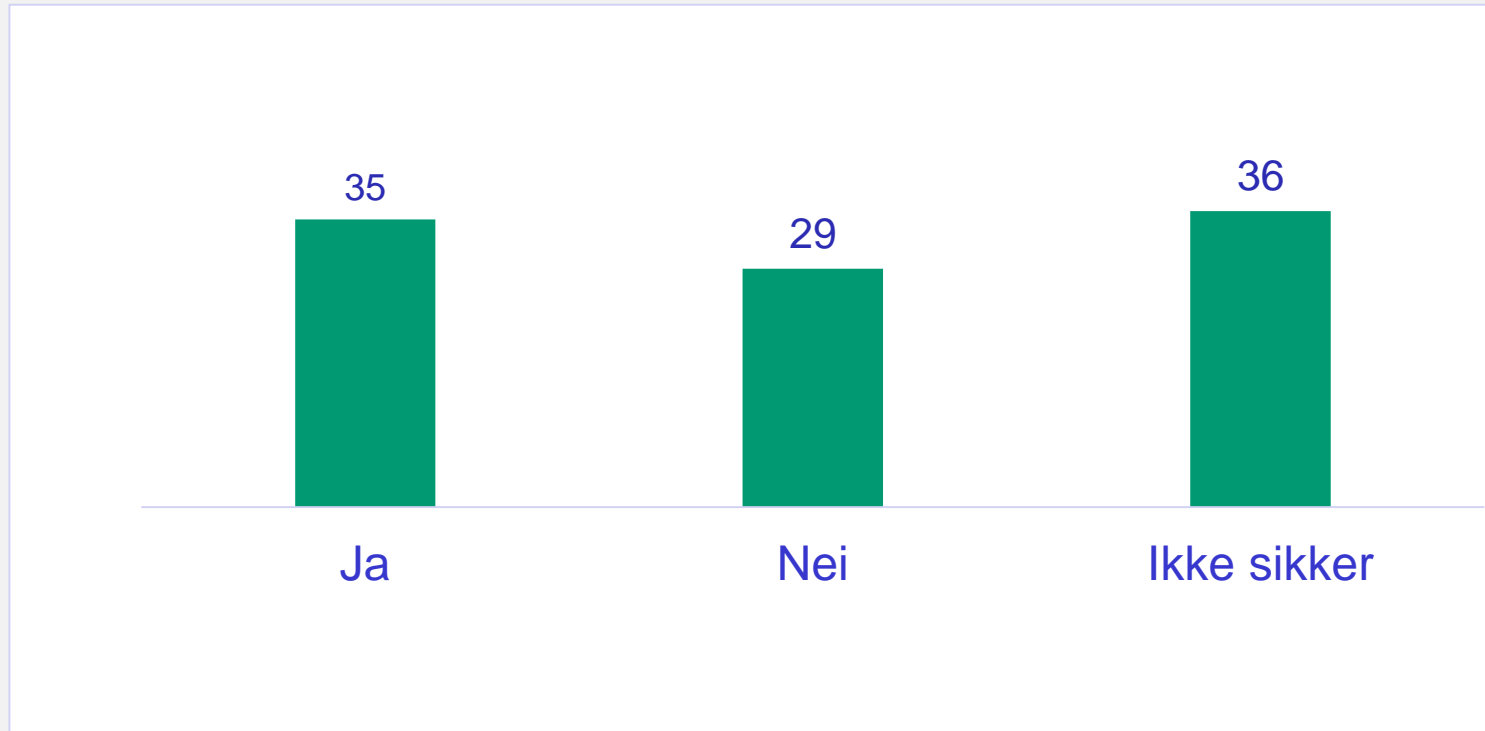
Kilde: Trygstad & Ødegård, under arbeid.



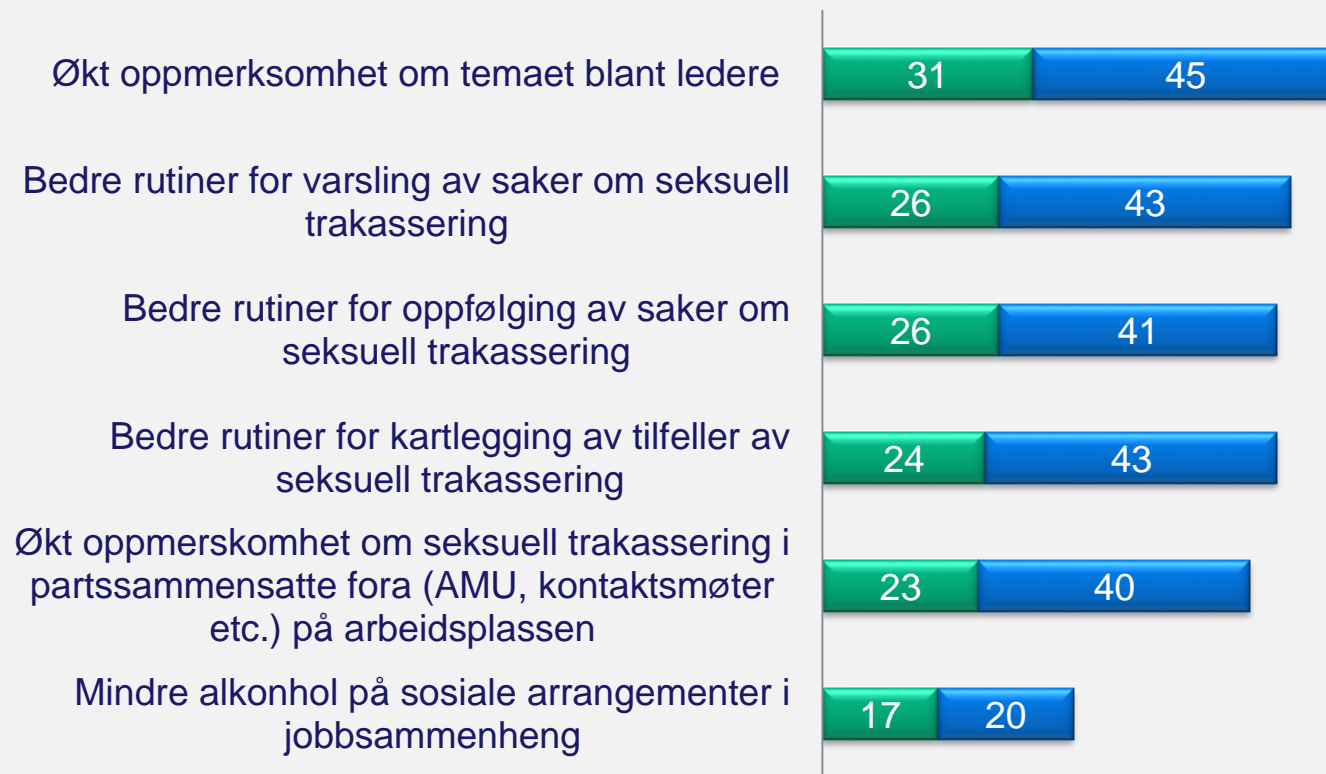
Er det en handlingsplan med konkrete mål om å forhindre seksuell trakassering?



Finnes det retningslinjer/rutiner for hva som skal gjøres på din arbeidsplass dersom noen utsettes for seksuell trakassering?



Tillitsvalgtpanelet: Hva kan forebygge seksuell trakassering på jobben?



Kan varsling stoppe trakassering?

Ja, hvis...

- Rutiner for varsling er etablert og kjent
- Akseptable og uakseptable handlinger har vært diskutert
- Varslingsmottakere har diskutert hva varsling skal forstås som
- Varsleren kan fremlegge «dokumentasjon»
- Varsleren har andre som kan bekrefte hendelsene
- Varsleren får støtte fra kolleger (og verneombud/tillitsvalgt)



...men har den ansvarlige makt, skal man tenke seg godt om!