



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Seksuell trakassering i hotell og restaurant - alvorlig og omfattende - hvem har ansvaret?

Claus Jervell

Tema

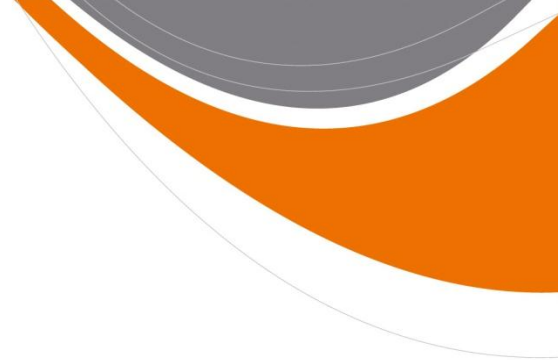
- Hva er seksuell trakassering?
- Hvor omfattende?
- Hvor alvorlig?
- Hvem har ansvaret?

Det er lett å stoppe seksuell trakassering

Hvis man:

- Anerkjenner problemet og lytter til de som blir rammet
- Snakker om problemet med de som ikke rammes
- Lager rutiner basert på en konkret risikovurdering
- Gir ledere ansvar slik at trakassering får konsekvenser
- Pålegger alle som kjenner til trakassering å varsle og/eller stoppe den

Hva er seksuell trakassering?



Forbudet mot trakassering

- Likestillingsloven (kjønn og seksuell trakassering) § 8
- Diskrimineringsloven (etnisitet mv.) § 9
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (nedsatt funksjonsevne) § 8
- Diskriminering om seksuell orientering (1.januar 2014) (seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk) § 8
- Arbeidsmiljøloven kapittel 13, § 13-1 (2) verner mot trakassering pga. alder, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og politisk syn

Forbudet mot trakassering

”[...]handlinger, unnlaterelser eller ytringer **som virker eller har til formål** å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.”

”Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer”

Hva er trakassering – likhetstrekk i lovene

- Krenkende og nedverdiggende karakter
- Ikke krav om hensikt
- Kan være verbal, ikke verbal og skje gjennom handlinger
- Rette seg mot en eller flere bestemte personer
 - Avgrenses mot ytringsfriheten i Grl. § 100 og strl. § 135a
- Innenfor og utenfor arbeidslivet – enkeltstående episoder tilstrekkelig
- Subjektiv opplevelse skal gis stor vekt
- Kontekst er viktig

Seksuell trakassering

- Fysisk trakassering
 - Alt fra unødvendig berøring og «plukking» til overgrep som voldtekt eller voldtektsforsøk
- Verbal trakassering
 - Nærgående kommentarer om mottakerens kropp, klær eller privatliv. Andre forhold kan være seksuelle framstøt, forslag og hentydninger
- Ikke-verbal trakassering
 - Visning av pornografiske bilder, plystring og kroppsbevegelser som har seksuelle undertoner
- Håndheves ikke av LDO

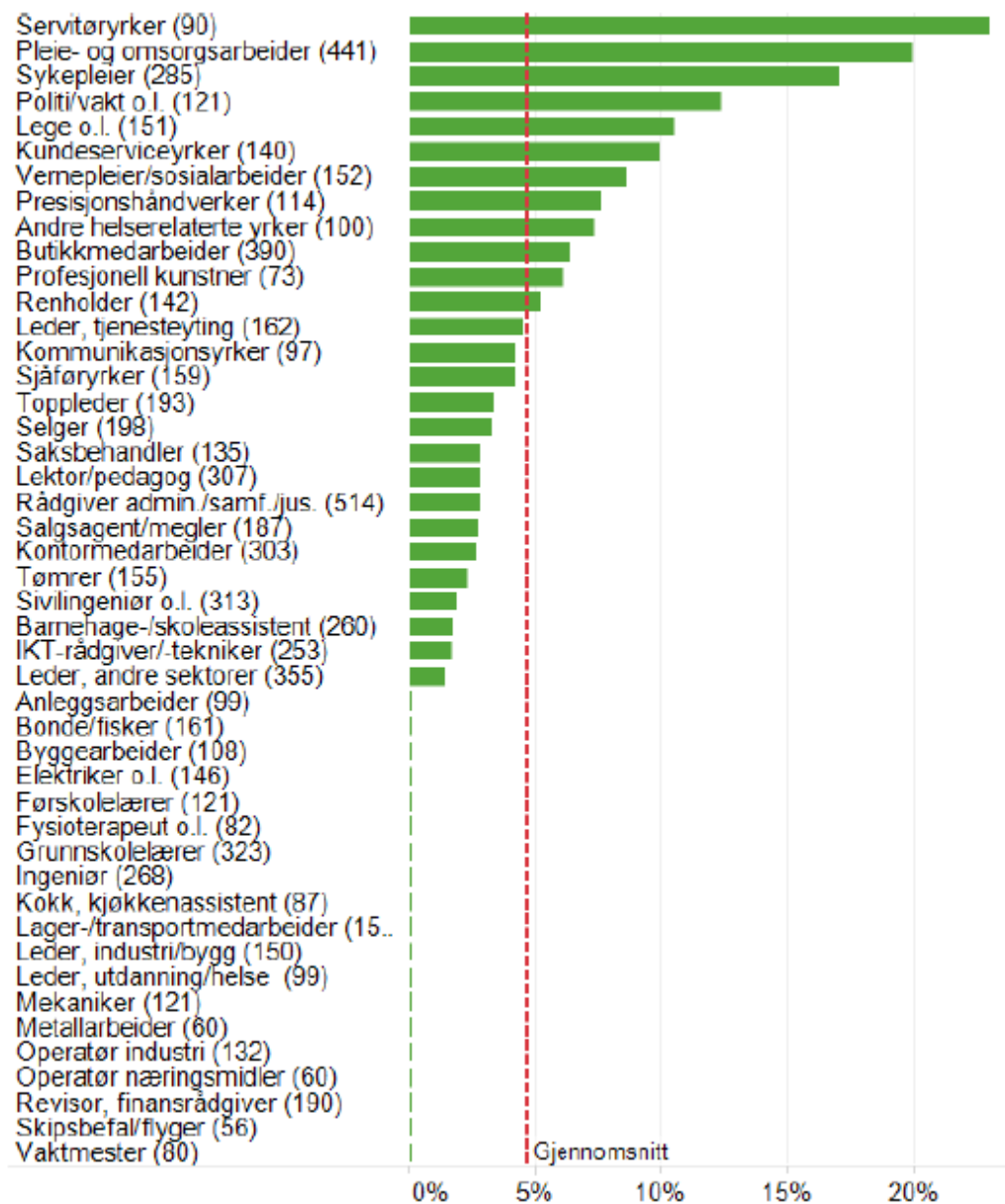
Seksuell trakassering

- Rettspraksis: syv rettsavgjørelser
- Avslått forslag om at ombudet skal håndheve seksuell trakassering, jf. Prop. 88 L (2012-2013) pkt.14.4.3
- Viktigste virkemiddel er å forebygge seksuell trakassering
 - Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering
 - Vernet mot gjengjeldelse

Hvor omfattende?

- **FAKTABOK OM ARBEIDSMILJØ OG HELSE 2015 (Statens arbeidsmiljøinstitutt)**

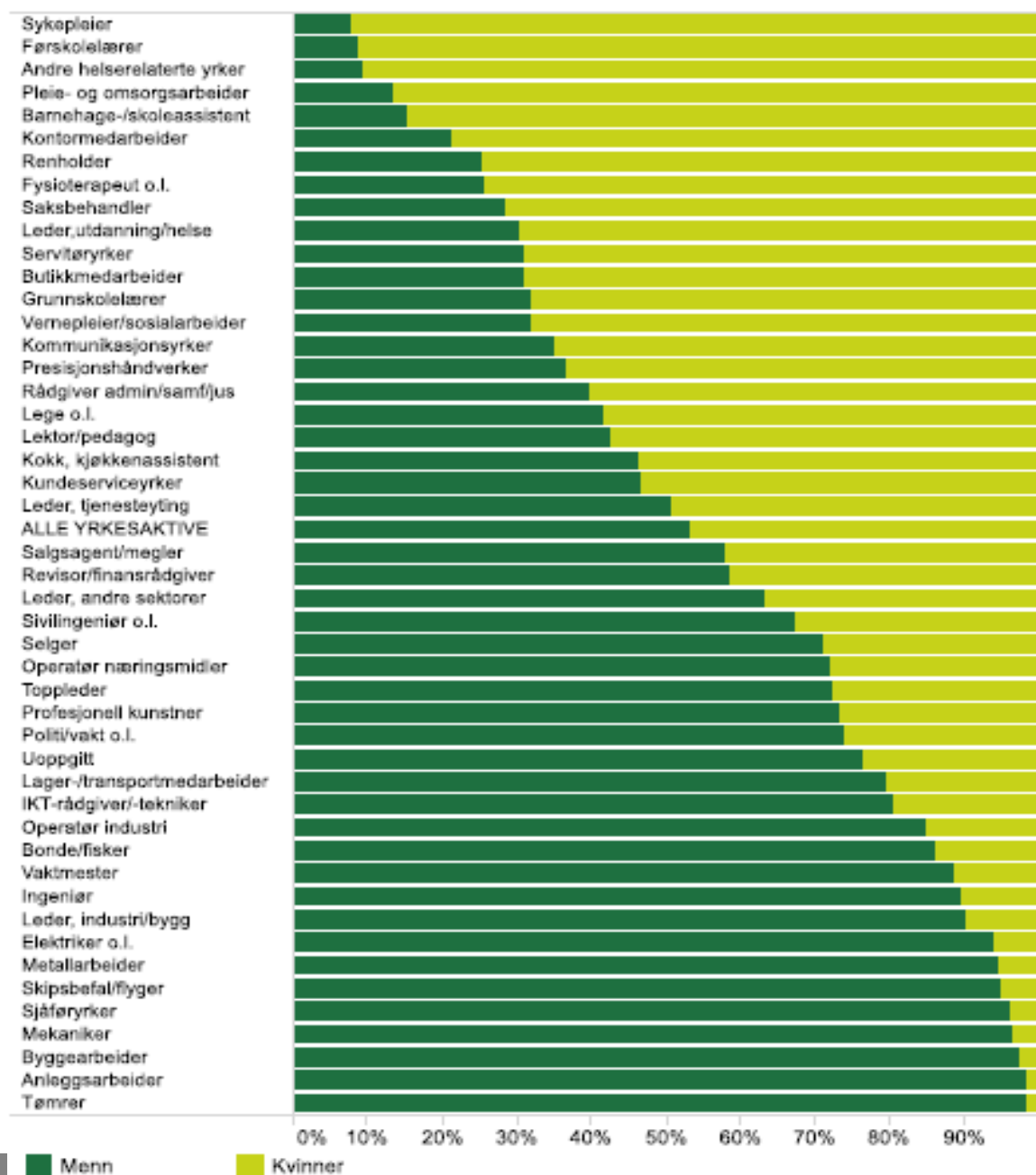
3.2.9 Prosentandel som rapporterer at de utsettes for seksuell trakassering på jobb, etter yrke



■ Ja, en gang i måneden eller mer

Kilde: STAMI NOA (SSB LKU 2013)

2.2.2 Prosentvis fordeling av kvinner og menn i yrkesgruppene

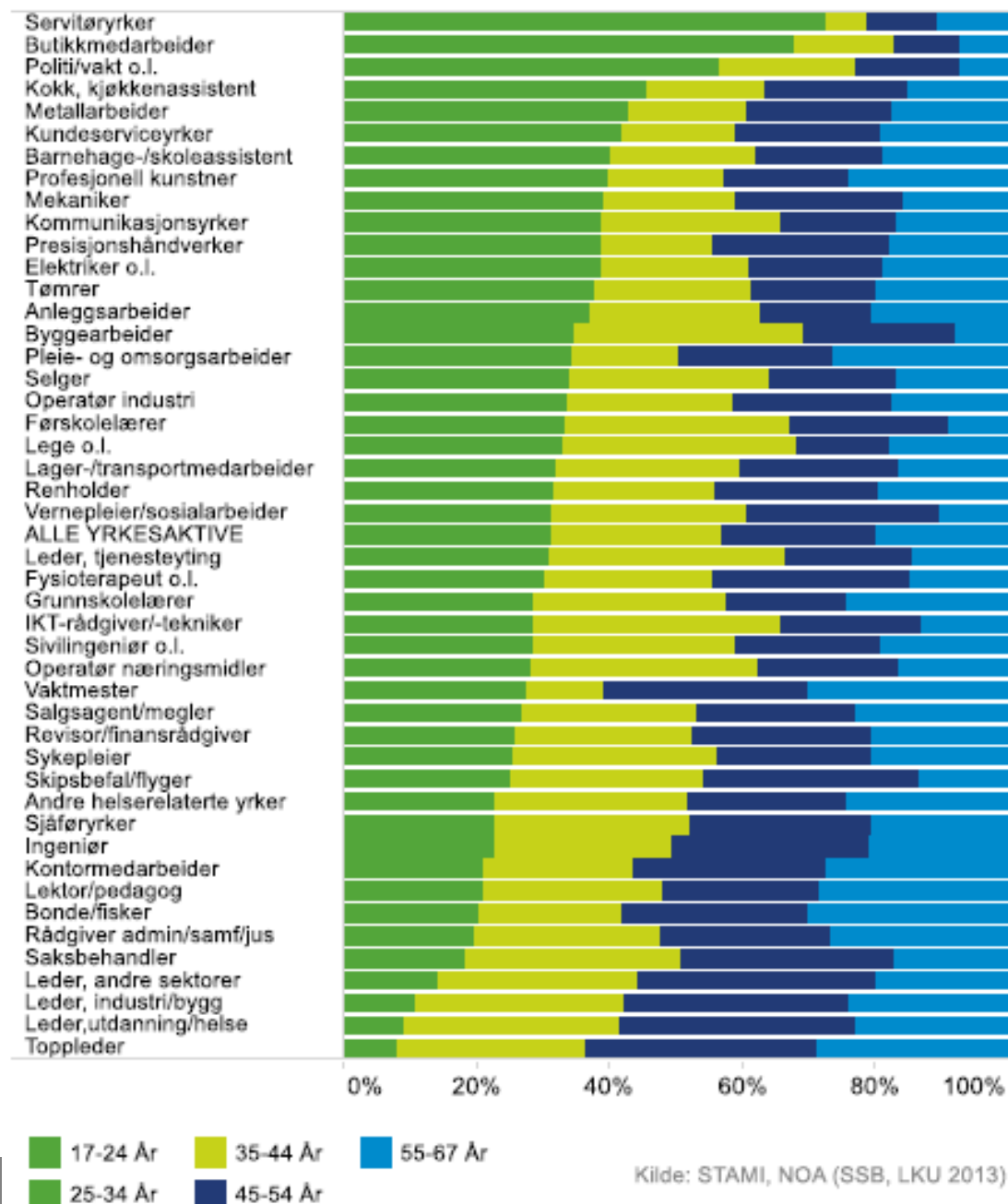


Menn

Kvinner

Kilde: STAMI, NOA (SSB, LKU 2013)

2.2.3 Prosentvis fordeling av ulike aldersgrupper i yrkesgruppene



Kilde: STAMI, NOA (SSB, LKU 2013)

Hvor alvorlig?

- **FAKTABOK OM ARBEIDSMILJØ OG HELSE 2015** (Statens arbeidsmiljøinstitutt)

Studie fra 2012 fant kjønnsforskjeller

- Kvinner rapporterte i mye større grad enn menn at gjentatt trakassering skapte en sterk grad av ubehag og stress.
- Studien viste også at menn, men ikke kvinner, med psykiske plager hadde økt sannsynlighet for å rapportere å være utsatt for seksuell trakassering på et senere tidspunkt.

Eksempelsaker

- Lille homogutt
- En neger er en neger

Egne erfaringer:

- Pupper og arbeidsinnsats
- Fagforeningskurs
- Forelsket soussjef

Ombudet vurderer:

- Håndtering av varsling om seksuell trakassering
- Gjengjeldelse på grunn av varsling om seksuell trakassering
- Rutiner for å forebygge og hindre trakassering
- Trakassering på grunn av kjønn

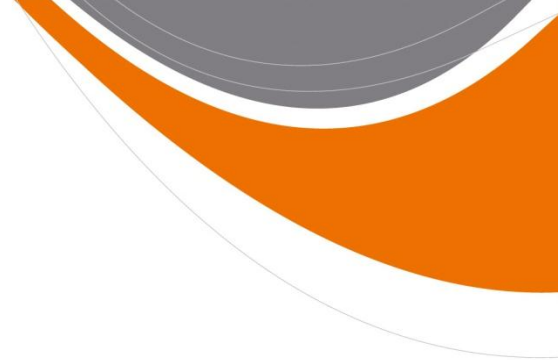
Vanlige problemstillinger:

- Ansvarliggjøring av offeret
- Bagatellisering av erfaringene
- Gjengjeldelse etter varslingen

Vanlige problemstillinger:

- Ingen uttalt holdning mot seksuell trakassering som er kjent blant ansatte og kunder
- Ikke klart lederansvar
- Ingen opplæring i HMS-opplæringen
- Ingen rutiner for å håndtere varsling om seksuell trakassering

Hvem har ansvar?



Ansvarsforhold

- Arbeidsgivers ansvar ved trakassering:
 - Ot.prp. nr. 33 (2004–2005) s. 80:
 - arbeidsgiver kan holdes direkte ansvarlig for trakassering av ansatt
 - kan ansvarliggjøres hvor en ansatt trakasserer kollega, elev, kunde, klient eller lignende, innleide arbeidstakere
 - Forutsatt

Plikten til å forebygge og hindre trakassering

- **Likestillingsloven § 25 Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering**

«Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.

- Tilsvarende plikt i diskrimineringslovverket

Risikoanalyse – seksuell trakassering

- Ansattes kjønn, alder og type arbeide?
- Hvilke holdninger finnes?
- Hva opplever de ansatte?
- Hvem rammes når?
- Hvordan behandles slike saker i dag?
- Hvilke rutiner finnes?

Rutiner – mot trakassering

- En klar og uttalt holdning mot trakassering/diskriminering
- Leder må sette grenser for diskriminerende språk og oppførsel
- Opplæring om diskriminering/trakassering i HMS-opplæringen
- Rutiner for registrering av klager
- Rutiner for håndtering av saker om mobbing/trakassering/diskriminering

Oppsummering

- Arbeidet mot seksuell trakassering/trakassering bør bli et sentralt område i arbeidsmiljøarbeidet i hotell- og restaurantbransjen
- Arbeidsgiver har ansvaret
- Fagforeninger og tillitsvalgte må ta ansvar for å beskytte medlemmer mot seksuell trakassering/trakassering



Kontaktinformasjon

**Likestillings- og
diskrimineringsombudet
Mariboessgate 13
OSLO**

www.ido.no
post@ido.no

23 15 73 00

