

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Høringsuttalelse om ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, og om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering

Ref.: 22/1212

Det vises til departementenes høringsnotat og -brev av 8. mars 2022.

Reforms syn:

Innspillet knytter seg spesielt til inkorporering av konvensjonens bestemmelser om seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Reform er kritisk til bruken av begrepet «kjønnsbasert vold» uten at dette spesifiseres nærmere. Dette forklarer vi nærmere i høringssvaret. Reform stiller oss positive til inkorporering av definisjonen av og forbudet mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven. Begrepet er godt egnet til å favne alle som utsettes, og er et godt signal til arbeidsgivere om å jobbe forebyggende.

Reform – ressursenter for menn driver hjelpetilbud for menn i vanskelige livssituasjoner, samler inn og formidler kunnskap om gutter og menn, og er en pådriver for et mannsperspektiv i likestillingspolitikken. Reform er en privat og uavhengig stiftelse som mottar grunnfinansiering fra staten. Vi vil med dette kommentere høringsnotatet med utgangspunkt i våre erfaringer og kunnskap med gutter og menns likestillingsutfordringer. Reform har arbeidet forebyggende mot seksuell trakassering i utdanning og arbeidslivet gjennom kursvirksomhet og prosjekter.

Definisjoner og forbud

Begrepene «kjønnsbasert vold» og «trakassering» er sentrale i ILO-konvensjonen, som er foreslått ratifisert.

Slik er begrepene beskrevet i artikkel 1 i konvensjonen:

«b. begrepet «kjønnsbasert vold og trakassering» betyr vold og trakassering rettet mot personer på grunn av deres biologiske eller sosiale kjønn eller som rammer personer av et bestemt biologisk eller sosialt kjønn i uforholdsmessig stor grad, og inkluderer seksuell trakassering.»

og

«2. Uten at det berører bokstav (a) og (b) i denne artikkel, vil definisjoner i nasjonale lover og forskrifter kunne legges til grunn ett enkelt begrep eller separate begreper»

I konvensjonens artikkel 7, der beskyttelse og forebygging omhandles, spesifiseres det at -

«hvert medlem [skal] vedta lover og forskrifter som definerer og forbyr vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering.»

Slik dette er formulert, medfører det vide rom for fortolkning. Det betyr at stater selv i stor grad kan definere seksuell trakassering og seksuell vold slik de måtte ønske, så lenge det kan hevdes at de gir et minst like godt rettsvern, og har et forebyggende arbeid som beskrevet i ILO-konvensjonen.

Reform mener konsekvensen vil kunne bli at grupper som omfattes i den norske forståelse av konvensjonen, kan bli utelatt i andre land.

Begrepet kjønnsbasert vold bør spesifiseres

I likhet med andre internasjonale konvensjoner, som CEDAW og Istanbulkonvensjonen, benytter ILO-konvensjonen nr. 190 begrepet «gender-based violence». Det er lett å være enig i de innledende avtaleformuleringene:

«Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls [...]»

Det er kjent at kvinner, transpersoner og homofile utsettes for seksuell trakassering i uproporsjonal grad. Den ofte ujevne fordelingen av makt mellom kjønnene på arbeidsplassene må derfor tas i betraktning i det forebyggende arbeidet. Hvordan dette best kan inkorporeres i lovverket, må problematiseres.

«Gender based violence», er som det går fram av høringsnotatet allerede tatt inn i den norske likestillings- og diskrimineringsloven. Her pålegges arbeidsgivere og offentlige myndighet plikter til blant annet å arbeide for å forebygge seksuell trakassering og «kjønnsbasert vold».

Spørsmålet er likevel hva arbeidsgivere plikter å arbeide for. Siden likestillings- og diskrimineringsloven har som et av sine særlig formål «å særlig sikre på å bedre kvinners og minoriteters stilling»¹, er det nærliggende for en arbeidsgiver å tenke at dette handler om å unngå at ansatte kvinner utsettes for voldtekt eller seksuell vold, eller arbeide for å hindre at ansatte kvinner utsettes for partnervold (som oppfølging av § 24 og 26)².

¹ Likestillings- og diskrimineringsloven, § 1 Formål

² Ibid.

En slik forståelse bryter med den som er etablert i det øvrige voldsforebyggende arbeidet i Norge, der ingen grupper skal ekskluderes. I dag benyttes derfor begrepet *vold i nære relasjoner*, og i Norge opererer vi også med en utvidet forståelse av seksuell vold som også omfatter andre overgrep enn voldtekt (som dessverre ofte forstås som et fenomen som finnes bare i heteroseksuelle relasjoner).

Siden begrepet kjønnsbasert vold i likestillingsloven, framstår såpass uklart, ser departementet det nødvendig å vise til likestillingslovens forarbeider, Prop. 63 L (2018-2019) kapittel 3.7.4.4:

«Med kjønnsbasert vold menes vold som er rettet mot en kvinne fordi hun er kvinne, og vold som i uforholdsmessig stor grad rammer kvinner, samt annen kjønnsbasert vold. Annen kjønnsbasert vold kan være kjønnsbasert vold rettet mot menn, transpersoner og inkludert interkjønnede personer med uklare kjønnskaraktistika og den vold som utøves på grunn av en persons kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.»

I dette framgår at også menn kan utsettes for kjønnsbasert vold. Likevel er teksten mangelfull, ved at den indikerer at slik vold mot menn primært rammer dem når de bryter med vante normer (for maskulinitet). Dette begrenser forståelsen for hvilke former for vold menn utsettes for.

En type kjønnsbasert vold som rammer menn, er som såkalt «kanonføde». Den pågående krigen i Ukraina er et eksempel på dette. Det er forsket på den kjønnede strukturen til rekruttering av soldater og menige til krig og konflikt, som ofte har klare etniske og klassebestemte dimensjoner. Soldater rekrutteres og deployeres både med og uten tvang, og volden kommer til uttrykk både i form av død, skader og ved at de blir tvunget til handlinger mot sin vilje. Forskningen viser at menn oftere dør i krig enn kvinner, mens kvinner oftere dør av de indirekte følgene av krig. Menn må finne seg i å være i en utsatt posisjon. Selv om krig ikke er aktuelt i Norge i dag, er spørsmålet også aktuelt i yrker i det sivile, for eksempel ved at flere menn enn kvinner tildeles risikofylte arbeidsoppdrag.

Oppsummert: Begrepet kjønnsbasert vold er komplekst, og det kan ikke forventes at private eller offentlige arbeidsgivere leser forarbeider av akademisk art. Et begrep som kjønnsbasert vold bør derfor spesifiseres.

Utsatte for seksuell trakassering og seksuell vold bryter ikke nødvendigvis med kjønnsnormer, eller er minoriteter

Til forskjell fra begrepet «seksuell vold», er begrepene seksuell trakassering og seksuell vold åpne. De snevrer ikke inn til en gruppe som er utsatt på grunn av en status som kvinne, del av en kjønns- eller seksuell minoritet. Dette gjelder også når noen ikke framstår som utsatt, eller i ikke er synlige som dette. Når en person er utsatt for seksuell trakassering bør lovverket bør gi vern og støtte, uavhengig av om en foranliggende status som utsatt foreligger.

I 2020 frifant for eksempel Diskrimineringsnemnda en sjef som trakk ned trusene på en mannlig ansatt, mens denne skiftet i garderoben. Opptrinnet skjedde i andres påsyn. Saken ble innklaget som seksuell trakassering, men dette ble ikke tatt til følge av nemndas medlemmer, blant annet under henvisning til dette:

«Etter hva nemnda forstår kjente partene hverandre (...) godt etter å ha arbeidet sammen i mange år. Uønskede enkelthendelser som spiller på bluferdighet og seksualitet, kan i slike situasjoner forekomme, og fremstår ikke som ekstraordinært. Selv om handlingen var uakseptabel, er likevel nemndas vurdering at de nevnte momentene bidrar til å tone ned handlingens ellers grove karakter.»³

Saken, som er blitt kjent under navnet boksertshortssaken, er et talende eksempel på den ulike vurderingen som gjøres av seksuell trakassering mot kvinner, og mot menn.

Seksuell vold eller trakassering kan ramme menn i et arbeidsmiljø uten at de bærer uttrykk for spesielle kjennetegn. Det kan, som eksempelet viser, skje på grunnlag av et fiendtlig arbeidsmiljø, der menn i en maktposisjon utøver dominans. Seksuell vold er et blant annet er kjent problem i Forsvaret. I den siste undersøkelse om personellens situasjon i Forsvaret (2021), svarte hele 22 % at de har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering minimum én eller to ganger i løpet av det siste året. Undersøkelsen omfattet både, sivile, vernepliktige, sivilt ansatte og studenter.

Av undersøkelsen går det fram at andelen kvinner som rammes er betydelig større enn menn. Siden Forsvaret sysselsetter betydelig flere menn enn kvinner, er det et stort antall menn som rammes, også i enheter der få eller ingen kvinner tjenestegjør. I flere av de alvorligste sakene om seksuell vold i Forsvaret, er det menn som er fornærmet.

Seksuell vold og trakassering er ofte knyttet til arbeidskultur, og skal vi ha en nullvisjon er det helt avgjørende å ha en definisjon og forskrifter som omfatter menn som både utsatte og ikke bare som utøvere.

Videre er seksuell vold og trakassering ofte et uttrykk for makt og en asymmetrisk maktrelasjon. Historisk har menn en mektigere posisjon enn kvinner i arbeidslivet, men dette er i endring. Menn i underordnede posisjoner med kvinnelige overordnede vil kunne ha en større risiko for seksuell trakassering.

Det burde derfor ikke overraske oss at det i en undersøkelse gjort av fagbladet *Sykepleien* (2018), gikk fram at mannlige sykepleiere oftere ble utsatt for seksuell trakassering fra andre ansatte i helsetjenesten enn det kvinnelige sykepleiere ble.

³ Diskrimineringsnemnda: Klagesak 20/118 om seksuell trakassering, Uttalelse, 21. desember 2020

Det var særlig yngre mannlige sykepleiere som ble utsatt for seksuell trakassering, og i overveiende grad var det kvinner som sto for den seksuelle trakasseringen.

Utsatte for seksuell trakassering og seksuell vold bryter ikke nødvendigvis med kjønnsnormer, eller tilhører en minoritet. Reform understreker i denne forbindelsen at nettopp i arbeidet med forebygging og vern, har vi kommet et skritt lengre i Norge. Det er derfor viktig at menn omfattes av definisjoner som benyttes av seksuell vold og seksuell trakassering.

Om inkorporering av begrep om seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven

Det er i tråd med Reformens syn når departementet vurderer at konvensjonens krav om beskyttelse og forebygging mot vold er oppfylt i eksisterende lovverk. Vi er enige i departementets vurdering i at det er hensiktsmessig å gjøre følgende presisering av forbud og definisjon om seksuell trakassering i arbeidsmiljølovens § 4-3:

«Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden».

og

«Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

Vi tillegger at det bør vurderes å supplere begrepet seksuell trakassering med begrepet «seksuell vold».

Oslo, 8. juni 2022

Are Saastad /s/
daglig leder

Ole Nordfjell
fagsjef

Kilder:

Fasting, Kari, Petter Kristian Køber og Kari Røren Strand (2021): *Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret - resultater fra MOST-undersøkelsen 2020*.

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). FFI-RAPPORT 21/00414.

<https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:6975/21-00414.pdf>

Sykepleien.no (2018): *Mannlige sykepleiere mer utsatt for trakassering*.

<https://sykepleien.no/2018/02/mannlige-sykepleiere-mer-utsatt-trakassering>