



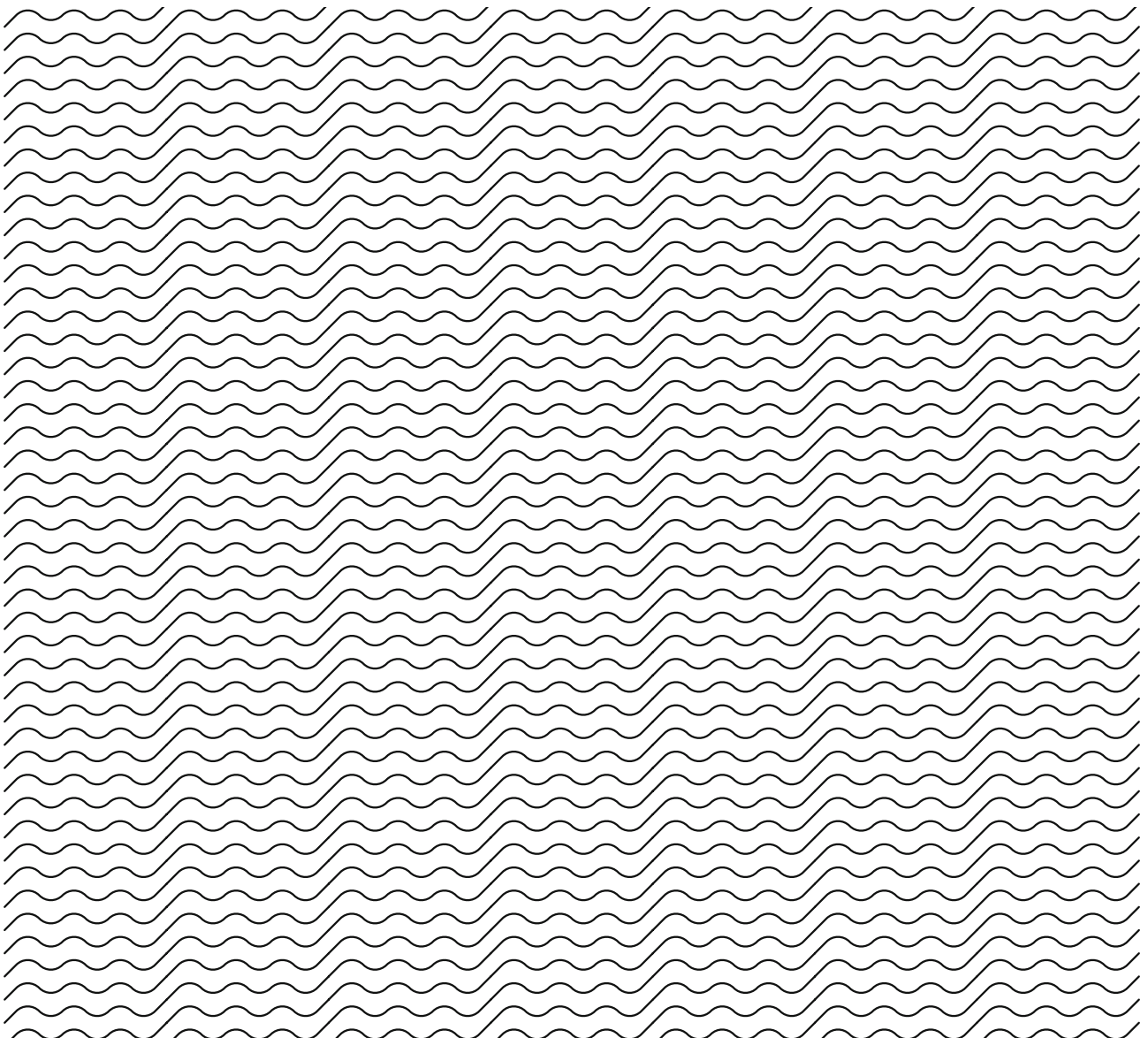
Arbeidstilsynet

Mobbing og trakassering i arbeidslivet

- Arbeidstilsynets erfaringer

KOMPASS – TEMA

Nr. 4 2020





Arbeidstilsynet

Forfattere:

Kari Lysberg
Gunn Robstad Andersen
Bjørg Hegdal
Tonje Strømholm
Stian Rosenberg Søvik

Postadresse:

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

Utgitt:

Desember 2020

Tittel:

Mobbing og trakassering
i arbeidslivet
- Arbeidstilsynets erfaringer

ISBN:

978-82-90112-88-7

Design:

TIBET

arbeidstilsynet.no

Innhold

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Sammendrag | 5 |
| 1 | Innledning | 6 |
| 2 | Hva er mobbing og trakassering? | 7 |
| | 2.1 Trakassering | 8 |
| | 2.2 Mobbing | 8 |
| | 2.3 Seksuell trakassering | 9 |
| 3 | Forekomst og omfang av mobbing og trakassering | 10 |
| | 3.1 Risikofaktorer | 11 |
| | 3.2 Konsekvenser av mobbing og trakassering | 11 |
| | 3.3 Hva sier regelverket? | 12 |
| | Arbeidsmiljøloven | 12 |
| | Likestillings- og diskrimineringsloven | 12 |
| 4 | Hvordan forebygge trakassering? | 14 |
| | 4.1 Arbeidsmiljømodellen | 14 |
| | 4.2 Hvordan forebygge i praksis | 16 |
| 5 | Hvordan følge opp i praksis? | 17 |
| 6 | Arbeidstilsynets bidrag til å redusere trakassering | 18 |
| | 6.1 Arbeidstilsynets rolle i trakasseringssaker | 18 |
| | 6.2 Aktiviteter innenfor mobbing og trakassering | 19 |
| | #Settestrek | 19 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 7 | Erfaringene våre | 20 |
| 7.1 | Datakilder brukt i rapporten | 20 |
| | Tips til kritikkverdige forhold | 20 |
| | Melding om arbeidsrelatert sykdom | 20 |
| | Statistikk fra Arbeidstilsynets svartjeneste | 20 |
| | Tilsynstall | 20 |
| 7.2 | Erfaringene fra tips om kritikkverdige forhold | 21 |
| 7.3 | Erfaringene fra melding om arbeidsrelatert sykdom | 23 |
| 7.4 | Erfaringene fra Arbeidstilsynets svartjeneste | 23 |
| | Trakassering | 23 |
| | Seksuell trakassering | 24 |
| 7.5 | Erfaringer fra tilsyn | 25 |
| 7.6 | Oppsummering av erfaringene våre | 25 |
| 8 | Hva gjør du hvis du blir utsatt for trakassering? | 26 |
| 9 | Hva gjør du som arbeidsgiver hvis en arbeidstaker blir utsatt for trakassering? | 27 |

Sammendrag

Mobbing og trakassering er et problem i norsk arbeidsliv. Mange arbeidstakere blir utsatt for mobbing og trakassering i arbeidshverdagen. Omtrent 86 000 personer rapporterer at de blir utsatt for mobbing (plaging / ubehagelig erting) på arbeidsplassen én gang i måneden eller mer. Samtidig rapporterer omtrent 110 000 personer at de har vært utsatt for seksuell trakassering én gang i måneden eller mer. Mobbing og trakassering er derfor et alvorlig arbeidsmiljøproblem.

Mange virksomheter jobber ikke systematisk nok med å forebygge mobbing og trakassering. I virksomheter hvor Arbeidstilsynet har utført kontroll i form av tilsyn, har halvparten av de kontrollerte virksomhetene brutt lovens bestemmelser knyttet til trakassering.

Flere forhold kan bidra til å øke risikoen for at trakassering og utilbørlig atferd kan skje. Slike forhold kan være

- fraværende eller unnvikende ledelse
- uklar organisering av arbeidet
- utydelige roller
- uklare oppgavebeskrivelser og ansvarsforhold
- et negativt sosialt klima med et høyt konfliktnivå

I tillegg kan andre forhold bidra til å øke risiko for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Eksempler på dette er ved

- uklare grenser mellom jobb og privatliv
- en seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen
- tilfeller der alkohol er involvert

Ved forebygging av trakassering og seksuell trakassering er det derfor viktig å ha oppmerksomhet på disse forholdene.

1. Innledning

Alle arbeidstakere skal beskyttes mot negative og uønskede handlinger. Mobbing og trakassering er uønskede handlinger med store negative konsekvenser for den enkelte arbeidstakers helse, trivsel og yteevne, og for arbeidsmiljøet.

I denne rapporten presenterer vi

- hva mobbing og trakassering er (kapittel 2)
- forekomst og omfang av mobbing og trakassering (kapittel 3)
- hvordan forebygge trakassering (kapittel 4)
- hvordan følge opp i praksis (kapittel 5)
- bidraget vårt til å redusere trakassering (kapittel 6)
- erfaringene våre (kapittel 7)

Til slutt i rapporten finner du informasjon om hvordan forebygge trakassering i arbeidsmiljøet – hva du gjør hvis du blir utsatt for trakassering og hva du som arbeidsgiver kan gjøre hvis en arbeidstaker blir utsatt for trakassering.

Rapporten retter seg mot arbeidsgivere og arbeidstakere, ansatte i personalavdelinger, HR-avdelinger, verneombud/tillitsvalgte, bedriftshelsetjenester og andre som har interesse og behov for mer kunnskap om temaet.

2.

Hva er mobbing og trakassering?

I dagligtalen brukes ofte begrepene mobbing og trakassering om hverandre. Det er imidlertid begrepet **trakassering** som brukes i arbeidsmiljøloven: «Arbeidstakere skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden» (arbeidsmiljøloven § 4-3 (3)). Vi gjør derfor først rede for hva vi mener med trakassering under, før vi gjør rede for begrepene mobbing og seksuell trakassering.

2.1 Trakassering

Arbeidstilsynet benytter følgende definisjon av trakassering:

«Det er trakassering når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting. Trakassering kan forekomme som enkelthendelser, men også 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 forekommer systematisk og gjentas over tid, vil det heller dreie seg om mobbing, som er en form for trakassering.»

Trakassering kan være

- **person-orientert** ved at de negative handlingene retter seg mot den personen man er (f.eks. personlighet, væremåte, utseende)
- **jobb-orientert** og rettet mot forhold i arbeidet (f.eks. fordeling av arbeidsoppgaver, faglig nedvurdering)

Trakassering kan arte seg *direkte* gjennom ord og handlinger (f.eks. nedlatende fleiping og irettesettelse foran andre), men også på mer *indirekte* og subtile måter (f.eks. usynliggjøring).

Vi kan se på trakassering som en paraplybetegnelse for atferd som kan oppleves som krenkende, ydmykende og nedverdiggende. Trakasserende atferd har mange ulike uttrykk og former. De mest kjente formene for trakassering er mobbing og seksuell trakassering.

2.2 Mobbing

Trakasseringsbegrepet er videre og omfatter mer enn det som faller inn under mobbing. En person kan ha blitt trakassert uten at det nødvendigvis faller inn under definisjonen for mobbing¹.

Arbeidstilsynet benytter følgende definisjon av mobbing:

«Mobbing er når en person gjentatte ganger og over tid systematisk utsettes for negative handlinger fra en eller flere personer. Dette kan blant annet dreie seg om

- plaging
- utfrysing
- sårende erting
- baksnakking
- beskyldninger
- å holde tilbake informasjon

Det er typisk for situasjonen at offeret opplever at det er vanskelig å forsvare seg.»

Ved mobbing er det en ubalanse i makt mellom den som blir mobbet og de som mobber. En atferd kan likevel være krenkende og ulovlig selv om det er snakk om en enkelthendelse, og uten at mottakeren opplever en maktubalanse, men da er det heller snakk om trakassering². Dersom to parter behandler hverandre like dårlig, er det heller snakk om en konflikt.

1. Einarsen, S. & Pedersen, H. (2017). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal norsk forlag.

2. Dette er i overensstemmelse med forståelsen av trakassering i NOU 2003:2.

2.3 Seksuell trakassering

Arbeidstilsynet benytter følgende definisjon av seksuell trakassering:

«Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering kan være

- seksuelle kommentarer om kropp og utseende
- simulering av seksuelle bevegelser
- klåing
- tafsing
- berøring
- overgrep

Visning av bilder og videoer med seksualisert innhold er også seksuell trakassering. Et enkeltstående tilfelle av uønsket atferd kan også være seksuell trakassering. I slike tilfeller kreves det mer av handlingen og situasjonen den har funnet sted under, for å konstatere seksuell trakassering. Spesielt skjerpende er det om styrkeforholdet eller maktforholdet er i ubalanse.»

Ved seksuell trakassering skiller vi vanligvis mellom fysisk (fra uønsket berøring til overgrep), verbal (seksuelle hentydninger og kommentarer) og ikke-verbal seksuell trakassering (nærgående blikk, blotting, visning av bilder med mer).

Selv om vi benytter separate definisjoner for å tydeliggjøre hva vi mener med **trakassering**, **mobbing** og **seksuell trakassering**, vil vi referere til denne typen negative handlinger som mobbing og trakassering i denne rapporten.

3.

Forekomst og omfang av mobbing og trakassering

4–5 % av norske arbeidstakere opplever alvorlig mobbing på jobb, viser forskning³. Omtrent 86 000 personer (3,4 % av alle yrkesaktive) rapporterer at de blir utsatt for mobbing (plaging / ubehagelig erting) på arbeidsplassen én gang i måneden eller mer, ifølge Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2018). Det var 2,2 % som opplevde at de ble utsatt for mobbing fra andre kolleger og 1,7 % som opplevde at de ble utsatt for dette av leder.

Yrkesgruppene som rapporterer om høyest forekomst av mobbing, er

- anleggsarbeider
- bonde/fisker
- lager- og transportarbeider
- kokk/kjøkkenassistent
- mekaniker

Forekomsten er nokså jevnt fordelt når det gjelder kjønn og alder.

Næringene hvor det er høyest rapportering av mobbing, er i

- anleggsvirksomhet (6,6 %)
- overnatting/servering (5,8 %)
- bilverksteder/motorvognhandel (5,7 %)

Forekomsten av mobbing (plaging / ubehagelig erting) i arbeidslivet har vært relativt stabil siden 2006.

Når det gjelder seksuell trakassering, rapporterer omtrent 110 000 personer (4,1 % av yrkesaktive) at de har vært utsatt for dette én gang i måneden eller mer. Kvinner (7 %) rapporterer oftere om seksuell trakassering enn menn (1,6 %), og de yngste kvinnene er noe mer utsatt (11–12 %). Blant kvinner er forekomsten høyest i servitøryrker og blant helsepersonell, men også blant kvinner i yrkesgruppen politi/vakt er uønsket seksuell oppmerksomhet utbredt. Blant menn er det særlig sykepleiere og vernepleiere som oppgir at de utsettes for seksuell trakassering på jobb. Det er mer vanlig å bli utsatt for seksuell trakassering fra kunder og klienter blant kvinner (5 %) enn menn (1,3 %). Blant kvinner oppgir omtrent 13 400 personer (1,1 %) at de utsettes for trakassering fra kolleger og omtrent 3 600 personer (0,3 %) at de utsettes for trakassering fra leder.

Av de som rapporterer om seksuell trakassering, jobber de fleste innen

- overnatting/servering (14%)
- pleie og omsorgstjenester i institusjon (14 %)
- sykehustjenester (9 %)

Forekomsten av seksuell trakassering blant norske arbeidstakere har variert mellom 2–4 % i perioden 1989–2016.

3.1 Risikofaktorer

Mobbing og trakassering dreier seg om mellommenneskelige forhold. Det innebærer at alle virksomheter som har ansatte, har en risiko for dette. Sannsynligheten for at mobbing og trakassering oppstår og vedvarer, er imidlertid høyere på arbeidsplasser med generelt dårlig psykososialt arbeidsmiljø og der det ikke jobbes godt nok med forebygging, håndtering og oppfølging av trakasseringssaker. Ifølge forskning kan følgende organisatoriske og psykososiale forhold i arbeidsmiljøet gi grobunn for mobbing og trakassering⁴:

- uklar organisering av arbeidet
- utydelige roller (rollekonflikt og rolleklarhet)
- uklare oppgavebeskrivelser og ansvarsforhold
- fraværende og unnvikende ledelse
- et negativt sosialt klima med et høyt konfliktnivå

For trakassering av seksuell karakter er det i tillegg noen andre forhold som kan øke risikoen⁵:

- seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen
- alkohol på arbeidsplassen eller i forbindelse med jobben
- uklar grense mellom jobb og privatliv
- arbeid som involverer tett kontakt med kunder, gjester eller brukere
- alenearbeid. Det gjelder både tilfeller der man er alene på jobb, og i konkrete arbeidssituasjoner der man utfører arbeidet alene.
- forhold som gjør det vanskelig for ansatte å si fra uten å være redd for konsekvensene
- ansatte i risikogrupperne midlertidig og deltidsansatte, unge ansatte, kvinner, lærlinger og ansatte under opplæring, og ansatte som representerer eller oppfattes som mindretall

Hver og en av disse faktorene utgjør en risiko for å bli utsatt for seksuell trakassering. I enkelte situasjoner kan flere av disse risikoforholdene opptre samtidig, og da kan summen av dem føre til høyere risiko enn om de opptre alene. Dette gjelder for eksempel tilfeller der en ung nyansatt kvinnelig arbeidstaker jobber alene om kvelden på et utested som serverer alkohol.

3.2 Konsekvenser av mobbing og trakassering

Å bli utsatt for mobbing og trakassering på jobb kan få konsekvenser både for den enkelte arbeidstaker, men også for arbeidsmiljøet og virksomheten for øvrig.

Trakassering kan føre til alvorlige helsekonsekvenser i form av psykiske eller fysiske plager. Vanlige helsekonsekvenser er

- psykiske plager som angst, depresjon, konsentrasjonsproblemer, søvnproblemer og irritabilitet
- muskel- og skjelettplager som stiv nakke, vonde skuldre, hodepine, og verk og smerter i rygg, armer og ben

Trakassering kan også føre til andre psykosomatiske plager som magesmerter, fordøyelsesproblemer, kvalme og hjerteklapp⁶.

Mobbing, som er en mer alvorlig form for trakassering, henger sammen med ulike typer stressrelaterte symptomer som angst- og depresjonssymptomer, selvmordstanker og somatiske helseplager⁷.

Det finnes få oppfølgingsstudier av seksuell trakassering og helsekonsekvenser, men tilgjengelig forskning viser at seksuell trakassering er forbundet med flere psykiske og fysiske helseplager og symptomer. Eksempel på slike plager og symptomer er posttraumatisk stresslidelse og stress. I tillegg kan seksuell trakassering medføre nedsatt trossel, engasjement i jobben og avgang fra yrket⁸.

Ulike former for trakassering kan også ha store konsekvenser på virksomhetsnivå. Sykefraværet kan bli høyt både fordi de som selv opplever trakassering, kan bli sykemeldt, men også fordi kolleger og arbeidsmiljøet blir negativt påvirket. Å være vitne til eller høre om at andre opplever trakassering kan være destruktivt for et godt arbeidsmiljø generelt. Dette kan igjen få konsekvenser for turnover, produktivitet og omdømme.

4. Einarsen, S. & Pedersen, H. (2017). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal norsk forlag.

5. <http://www.ldo.no/settinge-strek/>

6. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>

7. <https://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialorganisasjon/vold-mobbing-trakkassering/mobbing/>

8. <https://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialorganisasjon/vold-mobbing-trakassering/seksuell-trakassering/>

3.3 Hva sier regelverket?

Arbeidsmiljøloven

Forbud mot trakassering og annen utilbørlig opptreden reguleres i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd. Arbeidsgiver har plikt til å legge forholdene på arbeidsplassen til rette slik at arbeidstakerne ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, verken fra andre arbeidstakere, ledelsen eller andre⁹. Bestemmelsen omfatter alle former for trakassering og utilbørlig opptreden. Trakassering skal inkluderes i den alminnelige kartleggingen av virksomhetens arbeidsmiljø på lik linje med andre arbeidsmiljøforhold.

I tillegg til arbeidsgivers plikt til å legge forholdene til rette for å forebygge trakassering og utilbørlig opptreden har alle arbeidstakere en medvirkningsplikt. For arbeidstakere innebærer medvirkningsplikt at de har plikt til å melde fra til arbeidsgiver eller verneombud om trakassering så snart de blir kjent med at det forekommer trakassering på arbeidsplassen (arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav d). Formålet med plikten til å melde fra er å sikre at arbeidsgiver blir gjort oppmerksom på at trakassering eller annen utilbørlig atferd forekommer, slik at arbeidsgiver kan sette i verk nødvendige tiltak. Plikten til å melde fra innebærer ikke noen overføring av ansvar fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Det viktigste er å sikre at arbeidsgiver blir varslet. Hvem som melder fra eller hvordan meldingen blir overbrakt, er mindre viktig. Arbeidstakere kan varsle anonymt og likevel ivareta medvirkningsplikten. Dersom arbeidstakere velger å varsle verneombudet, er det en forutsetning at verneombudet melder videre til arbeidsgiver, uten å være nødt til å oppgi hvem som er kilden til opplysningene. Å melde fra om trakassering eller diskriminering er beskyttet av det uttrykkelige forbudet mot gjengjeldelse mot varslere i arbeidsmiljøloven § 2A-4.

Varsling i arbeidslivet er at en arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass. Kritikkverdige forhold er forhold som er i strid med lover og regler (rettsregler), skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til samfunnet. Uforsvarlig

arbeidsmiljø er etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 e) et kritikkverdig forhold. Trakassering er et forhold som vil kunne falle inn under begrepet **uforsvarlig arbeidsmiljø**.

Kapittel 13 i arbeidsmiljøloven regulerer vernet mot diskriminering. Trakassering og å diskriminere personer på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder er forbudt. Det gjelder uavhengig om arbeidstakeren er fast eller midlertidig ansatt, arbeider deltid eller heltid.

Begrepet trakassering er en rettslig standard. Det vil si en rettsregel hvor de moralske og sosialt aksepterte handlingsnormene i samfunnet som til enhver tid er gjeldende, skal legges til grunn. Hva som anses som trakassering vil dermed endre seg i takt med samfunnsutviklingen. På denne måten åpner lovbestemmelsen for at trakassering kan tillegges ulikt innhold til forskjellig tid, avhengig av hva som er gjeldende normer i samfunnet og hva som er sosialt akseptert. Handlinger som på ett gitt tidspunkt var innenfor normene i samfunnet, kan på et annet tidspunkt bli sett på som trakassering.

Likestillings- og diskrimineringsloven

Likestillings- og diskrimineringsloven håndheves av Diskrimineringsnemnda og regulerer diskriminering og trakassering på bakgrunn av

- kjønn
- graviditet
- permisjon ved fødsel eller adopsjon
- omsorgsoppgaver
- etnisitet
- religion
- livssyn
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet
- kjønnsuttrykk
- andre vesentlige forhold ved en person

Loven gjelder på alle samfunnsområder, også i arbeidslivet. Unntaket er diskriminering på grunn av alder i ansettelsesforhold, som er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Forbudet mot å trakassere på grunn av forholdene nevnt over eller en kombinasjon av disse, er regulert av § 13 i likestillings- og diskrimineringsloven. Bestemmelsen definerer trakassering til å omfatte

- handlinger
- unnlater
- ytringer

Disse må ha som formål eller virkning å være

- krenkende
- skremmende
- fiendtlige
- nedverdiggende
- ydmykende

Seksuell trakassering er spesielt nevnt i bestemmelsen. Forbudet mot trakassering omfatter både eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som listet opp over. Det gjelder også hvis en person blir trakassert på grunn av sin tilknytning til en annen person på grunn av forholdene listet opp over.

Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr også å

- gjengjelde mot noen som har fremmet klage på trakassering (§ 14)
- instruere noen til å trakassere eller gjengjelde (§ 15)
- medvirke til å trakassere, instruere eller gjengjelde (§ 16)

4.

Hvordan forebygge trakassering?

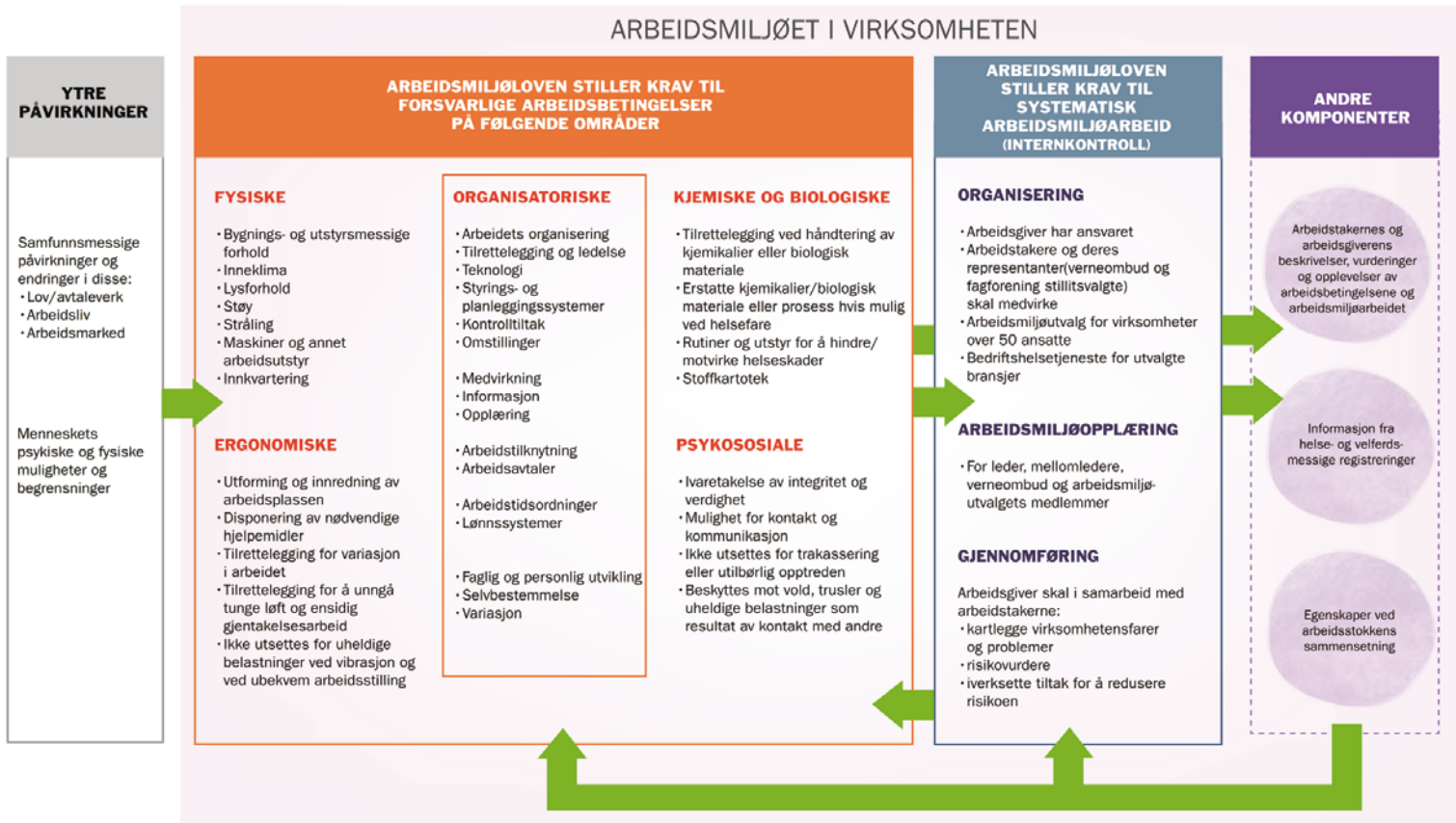
4.1. Arbeidsmiljømodellen

Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell¹⁰ samler og synliggjør hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til virksomhetens arbeidsmiljø. Modellen viser at arbeidsmiljøet i en virksomhet er summen av og samspillet mellom flere elementer, som for eksempel

- arbeidsbetingelser
- arbeidsmiljøarbeid
- samfunnsmessige påvirkninger og endringer
- egenskaper ved arbeidsstokkens sammensetning

Hensikten med modellen er å gi arbeidsgivere og andre i en virksomhet en oversikt over arbeidsmiljølovens krav og hvordan kravene skal bli ivaretatt. Modellen kan derfor også fungere som et verktøy for å jobbe med utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet.

10. <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/arbeidsmiljomodellen/>



Figur 1:
Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell – inngangsdører til vurdering av arbeidsmiljø.

Under psykososiale arbeidsbetingelser er det et lovkrav som sier at en person ikke skal utsettes for trakassering og utilbørlig opptreden på arbeidsplassen. De psykososiale arbeidsbetingelsene dreier seg først og fremst om de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen og form og innhold i disse. Ofte er de psykososiale arbeidsbetingelsene en konsekvens av hvordan arbeidet er organisert og lagt til rette. Mange organisatoriske betingelser kan være

med på å øke risikoen for at trakassering og utilbørlig atferd kan forekomme. For eksempel kan manglende eller unnskikende ledelse, uavklarte ansvarsforhold og uklar fordeling og organisering av arbeidet, gi grobunn for at trakassering oppstår. Ved forebygging av trakassering er det derfor viktig å legge vekt på både de organisatoriske og de psykososiale arbeidsbetingelsene.

4.2. Hvordan forebygge i praksis

Arbeidsmiljømodellen viser arbeidsmiljølovens krav til systematisk arbeidsmiljøarbeid. Alt systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (den blå boksen i arbeidsmiljømodellen) handler om forebygging av fysiske og psykiske belastninger, skader, sykdom og sykefravær¹¹.

Arbeidsgiver skal

- forebygge trakassering og annen utilbørlig opptreden
- informere arbeidstakere om hva de skal gjøre om de utsettes for trakassering
- iverksette tiltak for å få slutt på trakassering
- følge opp utsatte arbeidstakere i etterkant av trakassering

Det er viktig at dette arbeidet blir fulgt opp systematisk ved at det blir en del av virksomhetens HMS-arbeid og rutiner. Det innebærer at arbeidsgiver i samarbeid med ansatte skal kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidet som kan føre til at trakassering oppstår. Arbeidsgiver må også utarbeide en plan for både forebygging av slike situasjoner og håndtering av enkeltsituasjoner om de oppstår.

Blir arbeidstakeren utsatt for en hendelse, er det viktig å begrense konsekvensene av det som har oppstått, før arbeidstakeren blir for syk til å være på jobb. Arbeidsplassen skal ikke forsterke de eventuelle plagene arbeidstakeren har fått etter en slik hendelse. I en periode vil det kanskje være behov for fysisk tilrettelegging eller andre i tiltak.

Dersom arbeidstakeren blir sykmeldt, skal arbeidsgiver utarbeide en oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøter mellom arbeidsgiver og den sykmeldte arbeidstaker (jf. arbeidsmiljøloven § 4-6). Dersom det er nødvendig med behandling og rehabilitering, kan det være behov for ekstern bistand.

¹¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/arbeidsmiljomodellen/>

5.

Hvordan følge opp i praksis?

Arbeidsgiver har ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Når arbeidsgiver blir kjent med en påstand om trakassering, har arbeidsgiver undersøkelses- og aktivitetsplikt. Det innebærer å undersøke påstandene som er kommet inn, følge opp alle parter og eventuelt sette i gang konkrete tiltak for å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og forhindre gjentakelser.

Når arbeidsgiver skal håndtere en sak om trakassering, er det viktig å ivareta noen sentrale prinsipper for sakshåndtering:

- **Habilitet:** Saken må håndteres av personer uten egeninteresser i saken.
- **Kontradiksjon:** Alle parter må høres og få mulighet til å gi sin versjon av saken og å imøtegå eventuelle påstander mot dem.
- **Dokumentasjon:** Sørg for at saksbehandlingen dokumenteres på forsvarlig måte, som for eksempel ved å lage møtereferater og å arkivere notater, e-poster og annen dokumentasjon som omhandler saken.
- **Personvern:** Sørg for å følge reglene om personvern.
- **Åpenhet:** Dersom de involverte er anonyme og bevarer taushet om visse opplysninger, vil man ikke kunne ivareta prinsippet om kontradiksjon.

I noen tilfeller kan en arbeidstaker ha blitt sykmeldt som følge av trakassering. Da må arbeidsgiver følge opp den sykmeldte på vanlig måte og legge arbeidet til rette slik at arbeidstakeren kan komme tilbake til jobb. Plikten til å legge arbeidet til rette for arbeidstakerne gjelder uavhengig av om arbeidstakeren er sykmeldt eller ikke.

Som arbeidstaker har du både en rett og en plikt til å medvirke i arbeidet med å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det gjelder også i saker som gjelder trakassering.

Bedriftshelsetjenesten kan være en god hjelper og bistå arbeidsgiver i å forebygge trakassering og følge opp saker. Det er likevel viktig å huske at det er arbeidsgiver som har ansvaret.

6.

Arbeidstilsynets bidrag til å redusere trakassering

Arbeidstilsynet bidrar til å redusere trakassering i norsk arbeidsliv gjennom blant annet tilsyn og veiledning.

6.1. Arbeidstilsynets rolle i trakasseringssaker

I tilsynene våre undersøker vi om virksomheter oppfyller kravene i arbeidsmiljøregelverket og hvordan de jobber med det systematiske HMS-arbeidet. Vi veileder, formidler kunnskap og gir informasjon om sammenhengen mellom arbeidsmiljø og helse, hvordan regelverket skal forstås og hvordan det kan etterleves. Arbeidstilsynet mottar også mange henvendelser (tips) fra arbeidstakere, verneombud, arbeidsgivere og andre med spørsmål om regelverket eller som har behov for hjelp knyttet til belastninger eller utfordringer i sitt arbeidsmiljø. Det kan for eksempel være en arbeidstaker som selv opplever eller kjenner til at det forekommer trakassering på egen arbeidsplass. Alle tips vi får blir registrert i systemene våre.

Når vi mottar et tips om for eksempel trakassering, gjør vi flere vurderinger. Vi vurderer blant annet om vi skal opprette veilednings- eller tilsynssak, om vi skal sende henvendelsen til en annen etat eller om henvendelsen ikke trenger videre oppfølging. Vurderingen gjør vi på bakgrunn av sakens karakter og omfang. Så langt det er mulig vil Arbeidstilsynet veilede den som kontakter oss, slik at vedkommende selv, sammen med verneombud, tillitsvalgte, arbeidsgiver med flere, kan finne løsninger på

den enkelte arbeidsplass. Arbeidstilsynet kan gå inn i konkrete saker der vi har fått tips om at det forekommer trakassering, for å kontrollere om arbeidsmiljølovens bestemmelser er overholdt i saken. Forutsetninger for at vi kan gå inn i en sak er at

- virksomheten har forsøkt å løse problemene internt før Arbeidstilsynet eventuelt oppretter sak. Arbeidsgiver skal ha fått mulighet til å håndtere saken, og forsøkt å løse den med de mulighetene de har (avviksmelding, varsling, vernetjenesten, bedriftshelsetjenesten med mer)
- arbeidsforholdet er ikke avsluttet eller er i en avslutningsfase
- den som melder gir Arbeidstilsynet nødvendige opplysninger for å belysesaken tilstrekkelig. Vedkommende må gi oss samtykke i å benytte informasjonen som er gitt.

Arbeidstilsynet har taushetsplikt om henvendelser vi mottar, ifølge arbeidsmiljøloven §§ 2A-7 og 18-2. Samtidig er det vanskelig for oss å ta opp en sak om påstander om trakassering, uten samtidig å gi uttrykk for hvem som har henvendt seg til oss om forholdet.

I tilfeller der vi følger opp henvendelser med tilsyn, kan vi undersøke om arbeidsgiver oppfyller arbeidsmiljølovens krav til blant annet det psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøet generelt i virksomheten. I tilsyn basert på henvendelser med påstander om trakassering, vil formålet med tilsynet være å sikre at arbeidsgiver

ivaretar pliktene sine for et forsvarlig arbeidsmiljø for arbeidstakerne. Arbeidstilsynet vil for eksempel kunne pålegge arbeidsgiver å

- utarbeide og iverksette rutiner
- undersøke påstander om trakassering
- bruke bedriftshelsetjeneste eller annen sakkyndig bistand
- iverksette nødvendige tiltak for å forebygge trakassering
- iverksette tiltak for å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle involverte parter

Det er ikke Arbeidstilsynets rolle å mekle eller håndtere konflikter mellom partene. Vi skal heller ikke forhandle frem løsninger eller kompromisser eller gå inn i en sak som representant for en av partene. Arbeidstilsynet er nøytral og opptrer ikke som representant for noen av partene. Det er derfor viktig med forventningsavklaringer, fordi Arbeidstilsynet ikke har myndighet til hverken å endre ledelse eller ta stilling til erstatningskrav eller krav om innrømmelse.

6.2 Aktiviteter innenfor mobbing og trakassering

For å redusere trakassering har Arbeidstilsynet gjennomført flere ulike veiledningsaktiviteter. Eksempel på slike aktiviteter er kampanjene #Settestrek og Jobbing uten mobbing.

#Settestrek

#Settestrek er en felles kampanje mot seksuell trakassering i utelivsbransjen, også kalt «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering» som ble satt i gang i august 2018. Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har jobbet fram en felles forståelse av begrepene trakassering og seksuell trakassering, slik at dette følges opp på samme grunnlag i begge etater. Disse begrepene er beskrevet i kapittel 2.

Vi har også utarbeidet en veileder med praktiske råd og forslag for å forebygge og hindre seksuell trakassering i bransjen. Veilederen ble lansert i august 2018, samtidig med #Settestrek-kampanjen. Arbeidstilsynet og LDO arrangerte kurs om temaet i flere store byer i 2018 og 2019. Som følge av covid-19, har det ikke blitt arrangert fysiske kurs i 2020. Andre tiltak som er utviklet, er blant annet webinarer, nettbasert veileder, åpne kurs, kurs på invitasjon og quiz-verktøy.

Det er planer om å utvide veilederen til flere bransjer. Dette er et arbeid som LDO og Arbeidstilsynet skal gjøre i samarbeid med den partssammensatte Arbeidsgruppe for likestilling.

Jobbing uten mobbing

Kampanjen Jobbing uten mobbing (JUM) gikk i perioden 2005–2007. Formålet med prosjektet var å sette både arbeidsgivere og arbeidstakere i stand til å forebygge og å håndtere mobbing på jobb. Prosjektet skulle også stimulere til økt kunnskap om mobbing i arbeidslivet og om hvordan forebygge og håndtere mobbing. Et viktig formål var også å tydeliggjøre at forebygging og håndtering av mobbing er en viktig del av det systematiske HMS-arbeidet i enhver virksomhet. I samarbeid med forskere og partene i arbeidslivet ble det utviklet veiledningsmateriell og verktøy.

Med utgangspunkt i prinsippene utarbeidet i forbindelse med JUM og verktøyet faktaundersøkelse, har Arbeidstilsynet utarbeidet veiledning om forebygging og håndtering av personalsaker¹². Veiledningen legger vekt på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og forholdet mellom arbeidsmiljø saker og personalsaker.

12. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/organisatorisk-arbeidsmiljo/personalsaker/>

7.

Erfaringene våre

Arbeidstilsynet har mange ulike kanaler for å motta tips og meldinger om mobbing og trakassering. Vi mottar tips, meldinger, telefoner eller e-post fra mennesker som har bruk for hjelp til sitt eget eller andres arbeidsmiljø. I tillegg mottar vi meldinger om arbeidsrelatert sykdom fra leger. I dette kapitlet skal vi se nærmere på tips og meldinger vi får som er knyttet til temaet trakassering. Vi skal også se på tilsynstall knyttet til trakassering og mobbing.

7.1. Datakilder brukt i rapporten

Tips om kritikkverdige forhold

Tips er en viktig informasjonskilde for Arbeidstilsynet. Vi mottar rundt 8000 tips i året. Vi vurderer alle tips, og om disse skal følges opp med tilsyn. Selv om vi ikke har kapasiteten til å følge opp alle tips med tilsyn, registreres de i en database og brukes som en del av grunnlaget for utvelgelse av hvilke virksomheter vi går på tilsyn i. I denne rapporten har vi sett på innkomne tips knyttet til tema trakassering i 2019.

Melding om arbeidsrelatert sykdom

Arbeidstilsynet mottar meldinger fra leger om arbeidsrelatert sykdom i det landbaserte arbeidslivet i Norge. De fleste meldinger blir sendt inn av bedriftsleger. Med «arbeidsrelatert sykdom» mener vi sykdom som legen antar skyldes arbeidstakers arbeidssituasjon. Alle leger er pålagt å melde enhver sykdom som de antar skyldes arbeidet, ifølge § 5-3 i arbeidsmiljøloven. På grunn av underrapportering av arbeidsrelatert sykdom kan vi ikke bruke statistikken til å anslå omfanget av arbeidsrelatert sykdom i Norge.

Data brukt til denne rapporten, er hentet fra statistikk over antall meldinger mottatt fra det landbaserte arbeidslivet i 2018.

Statistikk fra Arbeidstilsynets svartjeneste

Arbeidstilsynets svartjeneste svarer på generelle spørsmål fra publikum om arbeidsmiljø, rettigheter og plikter i forbindelse med arbeidslivet. Spørsmålene kan komme på e-post eller via telefon. I en periode på tre måneder fra 01.10.18 til 31.12.18 ble alle innkomne meldinger (17 660 meldinger totalt) knyttet til temaet trakassering detaljregistrert av ansatte i svartjenesten. Det er statistikk knyttet til disse meldingene og kunnskap fra intervju med de ansatte hos svartjenesten, som vi bruker i rapporten.

Ansatte i svartjenesten har opparbeidet seg en erfaring om temaet og om hvem som rammes. De som kontakter dem, ønsker ofte informasjon om hvilke plikter og rettigheter som gjelder i arbeidslivet. Det kan også være tilfeller hvor vedkommende har behov for å fortelle sin historie og å få andres perspektiv og forståelse.

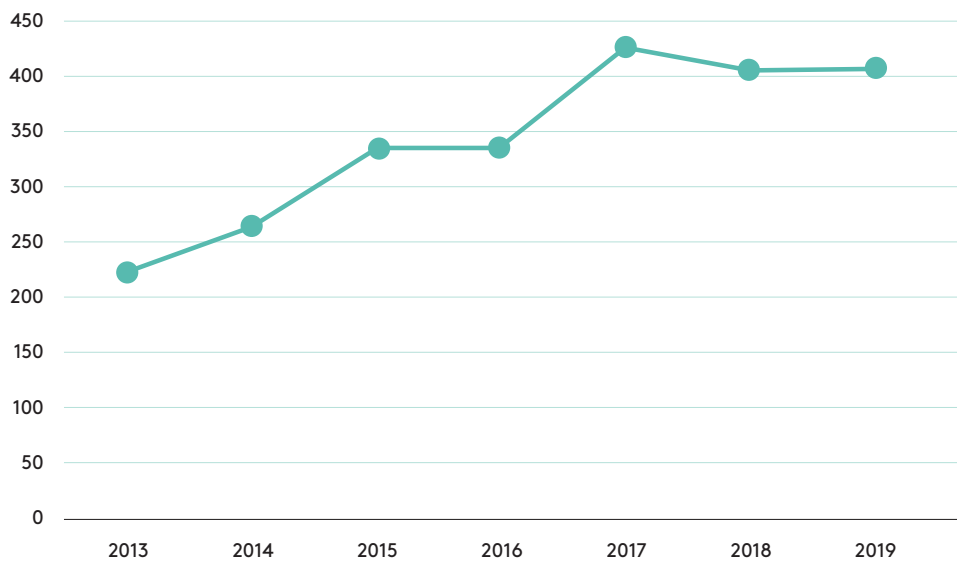
Tilsynstall

Tilsyn er Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel for å kontrollere at landets virksomheter overholder lovens bestemmelser. Vi gjennomfører tilsyn med bakgrunn i prioriterte næringer, tema og målgrupper. I tillegg jobber vi ut fra tips og meldinger om arbeidsulykker, meldinger fra lege om arbeidsrelatert sykdom og på bakgrunn i henvendelser om kritikkverdige forhold.

Tallene i denne rapporten er hentet fra Arbeidstilsynets statistikk over gjennomførte tilsyn hvor trakassering har vært en del av tilsynet. På bakgrunn av funn i tilsynet kan vi gi ulike reaksjoner som pålegg og overtredelsesgebyr for å få virksomheter til å rette opp i brudd på arbeidsmiljøregelverket.

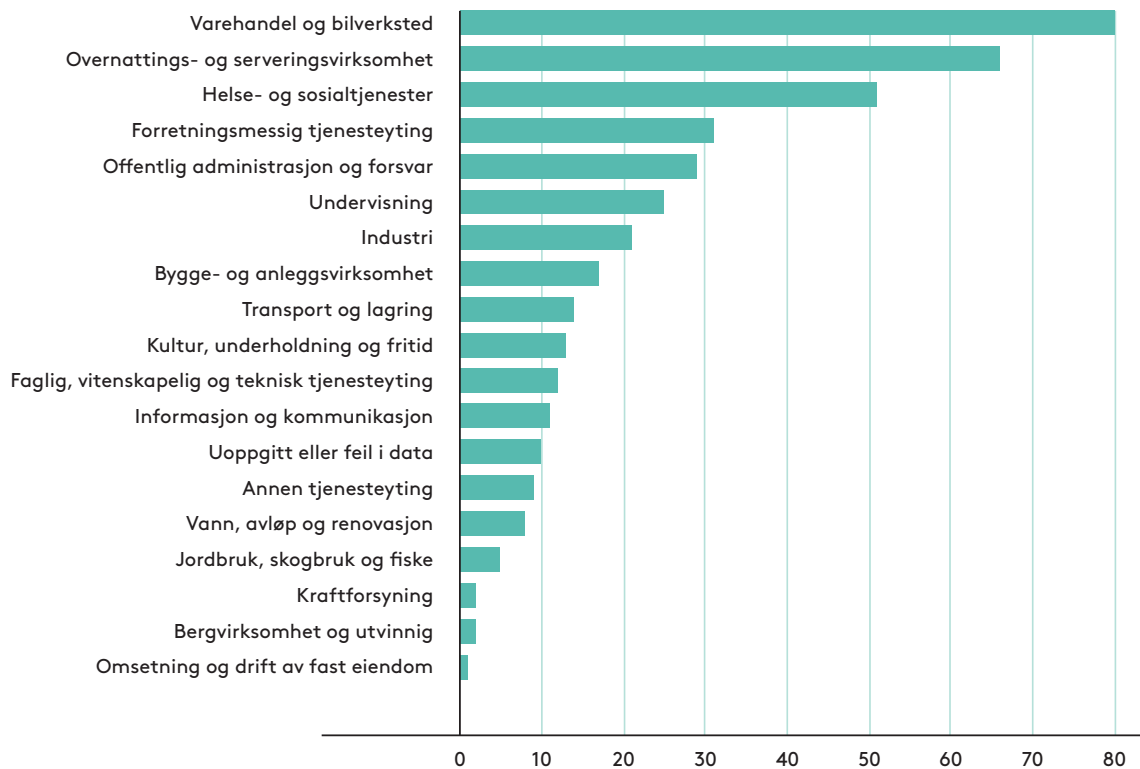
7.2. Erfaringene fra tips om kritikkverdige forhold

Siden 2012 har vi registrert tips vi har fått inn som angår arbeidsmiljøet. Det totale antall meldinger har økt stadig gjennom årene. I 2013 mottok Arbeidstilsynet 4925 tips, mens i 2019 mottok vi 8061 tips. Tips knyttet til trakassering og konflikt har også økt per år i takt med økningen i antallet tips totalt. I 2013 mottok vi 223 tips om trakassering og konflikt, mens i 2019 hadde dette tallet steget til 406 meldinger. Sammenlignet med den totale mengden av tips, ligger prosentandelen for meldinger om trakassering og konflikt rundt 5 %. Dette tallet har holdt seg noenlunde stabilt siden 2013.



Figur 2:
Antall tips om trakassering og konflikt fordelt på år.

Vi mottar flest tips om trakassering og konflikt i virksomheter innen varehandel. I 2019 gjaldt dette 80 meldinger. 66 meldinger er knyttet til overnatting og servering, mens 51 meldinger gjelder virksomheter i helse- og sosialtjenester.



Figur 3:
Antall tips om trakassering og konflikt fordelt på næring i 2019.

7.3. Erfaringer fra melding om arbeidsrelatert sykdom

Tips om kritikkverdige forhold

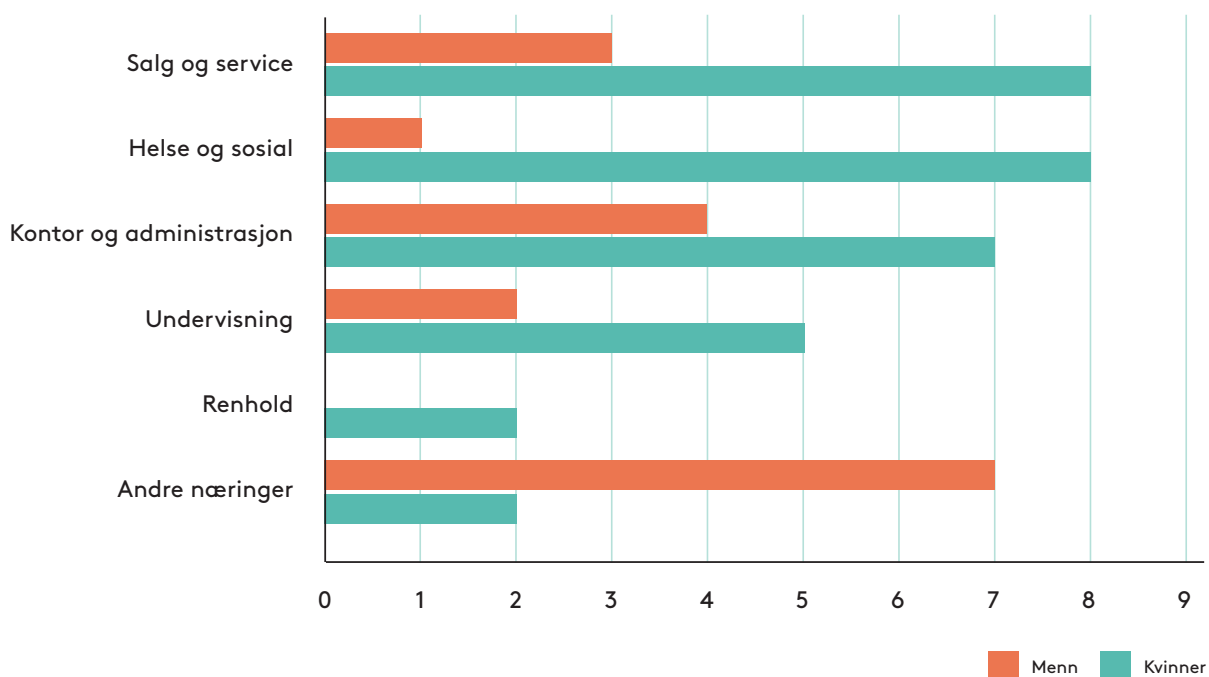
I 2018 mottok Arbeidstilsynet til sammen 1816 meldinger om arbeidsrelatert sykdom. Av disse handlet 60 meldinger om sykdom grunnet trakassering i arbeidslivet. Av de 60 meldingene jobbet 14 arbeidstakere innen helse og sosial, 11 i undervisning, og 7 i offentlig administrasjon. 6 av meldingene er knyttet til arbeidstakere i industri.

7.4. Erfaringer fra Arbeidstilsynets svartjeneste

Svartjenesten mottok til sammen 17 660 henvendelser i perioden hvor de registrerte alle meldinger som handlet om trakassering. Av disse var 13 790 henvendelser per telefon og 3870 henvendelser via e-post.

Trakassering

Totalt mottok svartjenesten 49 henvendelser om trakassering i denne perioden. 32 av henvendelsene var knyttet til trakassering av kvinner. Av disse arbeidet flertallet av arbeidstakere innen salg og service og helse og sosial. 17 henvendelser var knyttet til trakassering av menn. En stor del av henvendelser fra menn kommer fra andre næringer, og i stor grad gjelder dette virksomheter i bygge- og anleggsnæringen.

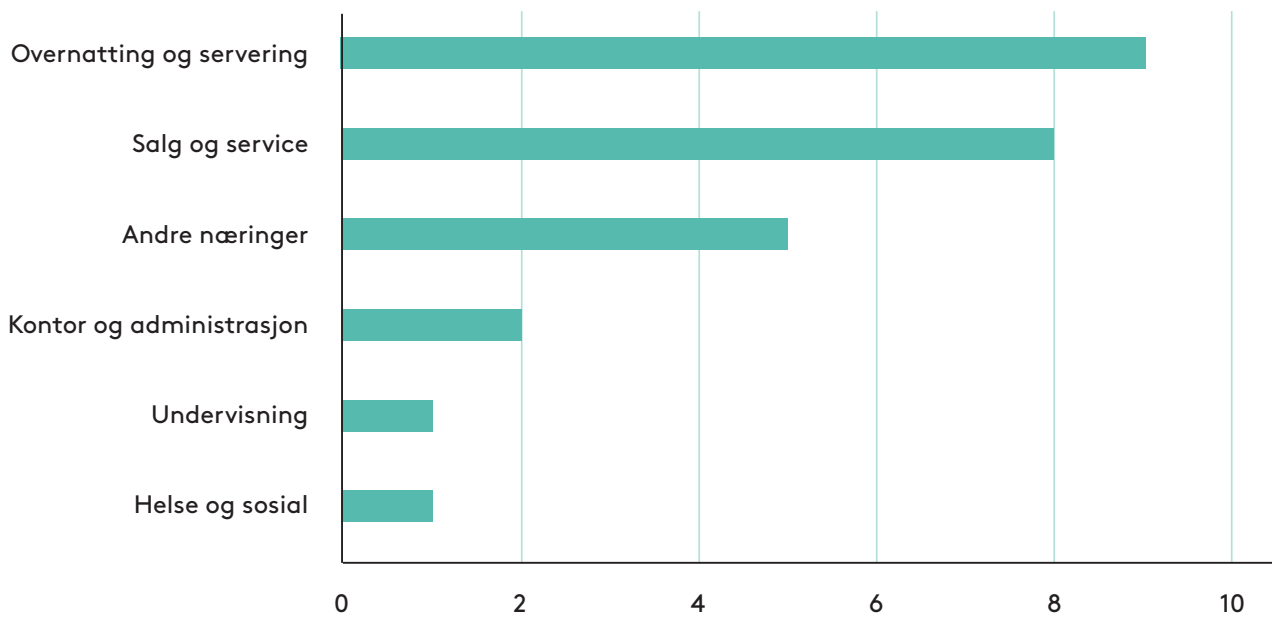


Figur 4:
Antall samtaler og e-poster om trakassering fordelt på kjønn.

Et typisk eksempel på en henvendelse svartjenesten har mottatt, gjaldt en kvinne som hadde blitt trakassert av en mannlig forretningspartner i lang tid. Han oppførte seg dårlig mot henne i møter og sendte SMS og e-post som var støtende. Da hun gikk til sine ledere, ble hun fortalt at denne kunden var så viktig for virksomheten at de ikke kunne gjøre noe med situasjonen hennes. Hun måtte finne seg i situasjonen eller begynne å lete etter en annen jobb.

Seksuell trakassering

Av de totalt 49 henvendelsene vi mottok om trakassering, gjaldt 26 av disse seksuell trakassering av kvinner. 9 av disse handlet om kvinner i overnatting og servering. 8 av henvendelsene gjaldt kvinner ansatt i virksomheter innen salg og service.



Figur 5:
Antall samtaler og e-poster om seksuell trakassering av kvinner.

Et annet typisk eksempel på en henvendelse knyttet til seksuell trakassering gjaldt en telefonsamtale fra pårørende til en ung kvinnelig arbeidstaker. Hun ble utsatt for fysisk seksuell trakassering av en eldre, mannlig kollega i lengre tid. Da oppførselen gikk over til krenkende SMS-er, gikk den unge kvinnen til arbeidsgiveren sin med bevismaterialet. Hun fikk beskjed om at dette var oppførsel hun måtte tåle. Det ble heller ikke gjort noen endringer i arbeidssituasjonen som kunne føre til at hun slapp å arbeide sammen med den mannlige kollegaen. Ved tidspunktet for samtalen var den unge kvinnen sykmeldt.

7.5. Erfaringer fra tilsyn

I perioden 2014–2019 gjennomførte Arbeidstilsynet 726 tilsyn der trakassering var tema. 170 av disse tilsynene var oppfølging av tips og meldinger om arbeidsrelatert sykdom.

I 8 av 10 av tilsynene der trakassering var tema, ble det kontrollert om virksomhetene hadde rutiner for forebygging, melding og håndtering av trakassering eller utilbørlig opptreden. 55 % av virksomhetene hadde ikke slike rutiner på plass.

Rundt 7 av 10 tilsynene ble gjort innenfor næringen overnatting og servering. Vi har over flere år gjennomført tilsyn i denne næringen. En av grunnene til dette er at unge, kvinnelige arbeidstakere i næringen er spesielt utsatt for seksuell trakassering. Halvparten av virksomhetene hadde ikke rutiner for forebygging, melding og oppfølging av seksuell trakassering.

7.6. Oppsummering av erfaringene våre

Arbeidstilsynet har hatt trakassering som tema i veiledningsaktiviteter og i tilsyn. Vi mottar flest tips om trakassering fra næringene varehandel, helse og sosial og overnattings- og serveringsvirksomhet. Flertallet av meldinger om arbeidsrelatert sykdom grunnet trakassering og mobbing er knyttet til næringen helse og sosial.

Svartjenesten rapporterte at de fleste henvendelsene vi fikk om mobbing og trakassering, var fra arbeidstakere som jobbet i varehandel, overnatting og servering og helse og sosial. 65 % av meldingene var fra kvinner og flertallet av disse jobbet innen helse og sosial eller salg og service.

En stor del av henvendelsene fra menn kom fra andre næringer enn de fra kvinner, og i stor grad gjaldt dette arbeidstakere i bygge- og anleggsnæringen. Dette samsvarer med at anleggsarbeidere er yrkesgruppen som i størst grad rapporterer om mobbing (ubehagelig erting eller plaging) i levekårsundersøkelsen. Dette ser vi ikke igjen i tipsene vi mottar. Det er trolig flere grunner til dette, og meldeatferd kan være én forklaring. For den enkelte kan det være høyere terskel å rapportere om slike tilfeller til Arbeidstilsynet, enn det er å være ærlig i en anonym spørreundersøkelse.

Rundt halvparten av meldingene vi fikk inn, gjaldt seksuell trakassering av kvinner. De fleste av disse jobbet i overnatting og servering og salg og service. Dette samsvarer med funn fra levekårsundersøkelsen, der arbeidstakere i overnatting og servering er blant de som rapporterer mest om å bli seksuelt trakassert på jobb. Dette gjelder særlig kvinner i servitøryrker. Vi har derfor hatt en egen tilsynssatsing spesielt rettet mot seksuell trakassering i overnatting og servering.

I virksomheter hvor Arbeidstilsynet har utført kontroll i form av tilsyn, har halvparten av de kontrollerte virksomhetene brutt lovens bestemmelser knyttet til trakassering. Det viser at arbeidsgivere ikke jobber systematisk nok med å forebygge trakassering.

8.

Hva gjør du hvis du blir utsatt for trakassering?

- Si fra til arbeidsgiver. Som arbeidstaker har du plikt til å si ifra til arbeidsgiver dersom du eller andre på arbeidsplassen blir trakassert.
- Du kan også si fra til verneombud, arbeidsmiljøutvalget, tillitsvalgte eller bedriftshelsetjenesten.
- Du kan si fra gjennom virksomhetens avvikssystem.
- Bli ikke saken håndtert av arbeidsgiver, har du rett til å varsle om et kritikkverdig forhold etter lovens bestemmelser. Du kan varsle internt (arbeidsgiver, verneombud eller tillitsvalgte), Arbeidstilsynet eller under visse omstendigheter til offentligheten (som for eksempel media).
- Du kan finne mer informasjon om hva du gjør hvis du blir utsatt for trakassering, på Arbeidstilsynets nettsider¹³.

13. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>

9.

Hva gjør du som arbeidsgiver hvis en arbeidstaker blir utsatt for trakassering?

- Du må undersøke påstandene om trakassering eller mobbing.
- Du må følge opp alle involverte parter.
- Du må sørge for at konkrete tiltak blir iverksatt for å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og forhindre gjentakelser.
- Du må sikre at saken håndteres av personer uten egeninteresse i saken.
- Du må sikre at alle parter høres, får mulighet til å gi sin versjon av saken og å imøtegå eventuelle påstander mot dem.
- Du må sørge for å dokumentere saksbehandlingen på forsvarlig måte, som for eksempel ved å lage møtereferater og å arkivere notater, e-poster og annen dokumentasjon som handler om saken.
- Du må sørge for å følge reglene om personvern.
- Du kan finne mer informasjon om hva du som arbeidsgiver skal gjøre hvis en arbeidstaker blir utsatt for trakassering, på Arbeidstilsynets nettsider¹⁴.

14. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>



Arbeidstilsynet