



NORDISK INFORMATION FÖR KUNSKAP OM KÖN



## NIKK prosjekt 2018-2020 - Seksuell trakassering på arbeidsplasser i helsesektoren:

*En kartlegging av lovverk, omfang, retningslinjer og håndtering av seksuell trakassering i helsesektoren på kommunalt og nasjonalt nivå i Akureyri, Arendal, og Eskilstuna kommuner.*

## **Forord**

Senter for likestilling i samarbeid med Akureyri, Eskilstuna og Arendal kommuner har fått bevilget midler fra Nordisk Ministerråd til et toårig NIKK prosjekt om seksuell trakassering på arbeidsplasser innen helse- og omsorgssektoren. NIKK - Nordisk informasjon for kunnskap om kjønn, er et nordisk samarbeidsorgan under Nordisk Ministerråd.

Formålet med prosjektet er å utvikle et nordisk erfaringsbasert nettverk som gir rom for metodeutvikling og økt kompetanse og bevissthet knyttet til forebygging og håndtering av seksuell trakassering i helsesektoren i utvalgte kommuner i Norden.

Prosjektets aktiviteter består av kartlegginger som grunnlag for innovasjon og utviklingsarbeid i nordiske kommuner på området seksuell trakassering i helse- og omsorgssektoren. Kartleggingen skal resultere i et idéhefte om hvordan det kan jobbes forebyggende og aktivt for å forhindre seksuell trakassering. Avslutningsvis arrangeres en nordisk konferanse for lansering av idéheftet, og videreformidling av erfaringen fra prosjektet til relevante aktører. Prosjektperioden går fra 2018-2020.

## **Samarbeidsorganisasjonene**

**Akureyri kommune** er en Islandsk universitetsby. Med sine 17 000 innbyggere er dette Islands fjerde største by. Island topper mange studier i politisk frihet, likestilling og samfunnsmessig utvikling. På Island er tilgangen til kunnskap og helse svært likestilt da landet har toppet World Economic Forums «Global Gender Gap» rapport de siste årene. Island er landet hvor det er mest sannsynlig at kvinner vil delta fullt i landets økonomiske og politiske liv i like stor grad som menn. Island er også det første landet i verden til å innføre likelønn. Loven ble vedtatt 8.mars 2017. Det finnes likevel likestillingsutfordringer på Island. Høgskolen i Akureyri deltok i et nordisk prosjekt om menn i sykepleieutdanningen. Reform - ressurscenter for menn mottok i 2017 midler fra Nordisk ministerråds likestillingsfond for å gjennomføre prosjektet «Men in Nursing Education - Mapping Educational Practices and Student Experiences in Iceland, Denmark, and Norway». Sammen med partnere fra Høgskolen i Akureyri på Island, det islandske likestillingssenteret Jafnréttisstofa og Roskilde universitet i Danmark undersøker prosjektet hvordan sykepleieutdanningene kan bidra til rekruttering, trivsel og gjennomføring av studiet for mannlige studenter. Menn utgjør 2 % av sykepleierne på Island. I Danmark er det 3,5 % og 9 % i Norge. Disse tallene har holdt seg lave over lang tid, og det gir et bilde av et fortsatt sterkt kjønnsdelt nordisk arbeidsmarked.

**Arendal kommune** er en by i Aust-Agder fylke i Norge, som består av 45 000 innbyggere. Arendal kommune er opptatt av medborgerskap hvor det handler om å bry seg og gi alle innbyggere muligheter til å være deltagere i samfunnet ut fra egne forutsetninger. Medborgerskap er et samspill mellom kommunen, næringslivet, enkeltpersoner, lag og foreninger. Innbyggerne i Arendal skal ikke bli stående utenfor samfunnet, på grunn av økonomiske eller funksjonelle begrensninger. Med samarbeidsprosjektet «Hjerte For Arendal – Et godt sted å bo for alle» mellom kommunen, KS Agder og ulike frivillige organisasjoner slik som Frelsesarmeens, Røde Kors, Blå Kors, Kirkens Bymisjon og Nasjonalforeningen for folkehelsen har Arendal kommune hatt god fremgang i å oppnå medborgerskap og velferd. Dette har over tid utviklet seg til et nettverk på nærmere 100 lag, foreninger og menigheter, samt engasjerte enkeltindivider som også samarbeider med kommunen. Prosjektet med «Hjerte For Arendal» førte til at kommunen vant Innovasjonsprisen i 2014. Prosjektet er trukket frem i regjeringens inspirasjonshefte om samarbeid mellom frivillige og kommuner, samt stortingsmeldingen *Morgendagens omsorg*.

**Eskilstuna kommune** ligger i Södermanland i Sverige. Den består av omkring 100 000 innbyggere og er med dette en av Sveriges 15 største kommuner. Eskilstuna kommune har i mange år hatt fokus på å jobbe systematisk mot å oppnå likestilling. Det finnes et felles ønske om at alle skal inkluderes og at alle skal ha like rettigheter på tjenester som kommunen tilbyr. Kommunen er i dag den som står for driften av programmet *Viktig Interessant Person*. Dette skal bidra til å forebygge vold ved at personer med

utviklingshemminger skal gis bedre evne til å forstå egne følelser, lære seg mer omkring grensesetting samt økt forståelse for hva vold og overgrep er. Dette er et program som flere ser viktigheten av og det skal nå implementeres i Norge. Eskilstuna kommune ble i 2017 tildelt den svenske likestillingsprisen – dette som et resultat av deres suksessfulle arbeid på området. Dette har bidratt til å sette kommunen på kartet når det gjelder likestilling, noe som har ført til at kommunen har fått bidra med sin kompetanse i ulike forskningsprosjekt på feltet.

**Senter for likestilling** skal samle og styrke forskning og kompetanse på likestilling på Agder, styrke utdanning og formidling på dette feltet og være en drivkraft for økt likestilling i regionen. Senterets formål er knyttet opp mot et bredt likestillingsbegrep som inkluderer dimensjoner som kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering, kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og funksjonsevne. Senter for likestilling er en samarbeidsarena mellom forskning og utdanning knyttet til kjønn og likestilling, offentlig sektor, næringsliv og frivillig organisasjonsliv i regionen.



**ARENDAL  
KOMMUNE**



## Innhold

Introduksjon .....	6
Kartlegging av seksuell trakassering på nasjonalt nivå .....	8
Kartlegging av seksuell trakassering på kommunalt nivå .....	18
Kartlegging av seksuell trakassering i kommunal helsesektor.....	24
Litteraturliste.....	28
Tabell 1: Definisjon på seksuell trakassering i Norge, Sverige og Island.....	8
Tabell 2: Nasjonale undersøkelser om omfang av seksuell trakassering innen arbeidslivet...	14
Tabell 3: Ordsøk i tre nasjonale aviser .....	17
Tabell 4: Antall treff på søkeord i de kommunale dokumentene.....	20
Tabell 5: Ordsøk på kommunenes nettsider.....	23
Tabell 6: Andelen rapporterte tilfeller der ansatte har vært utsatt for seksuell trakassering 2017 og 2018.....	27
Figur 1: Ordsøk i regjeringenes offisielle nettsider. ....	16
Figur 2: Antall kommunale dokumenter med treff på søkeord.....	19
Figur 3: Prosentandel deltidsansatte i helsesektoren.....	26

## Introduksjon

Gjennom prosjektet «Seksuell trakassering på arbeidsplasser i helsesektoren» har Senter for likestilling ved Universitetet i Agder, Akureyri, Arendal og Eskilstuna kommuner gjennomført en kartlegging av lovverk, omfang, retningslinjer og håndtering av seksuell trakassering i helsesektoren på kommunalt og nasjonalt nivå. I dette oppsummeringsnotatet presenteres funnene av dette arbeidet. Formålet med kartleggingen er å øke kunnskap og bevissthet på hvordan og hvorvidt forebygging og håndtering av seksuell trakassering er implementert på arbeidsplasser knyttet til helsesektoren i Akureyri kommune på Island, Arendal kommune i Norge og Eskilstuna kommune i Sverige.

Sykepleiere, vernepleiere og omsorgsarbeidere er blant yrkesgruppene som er mest utsatt for seksuell trakassering. Helsesektoren har også utfordringer med høy andel av deltidsstillingar, midlertidige ansatte, et høyt sykefravær og er en kvinnedominert arbeidsplass (SSB, 2017). Menn og kvinner skal ha like muligheter til å delta i arbeidslivet og til å være økonomisk selvstendige. Å implementere et interseksjonelt perspektiv og forebygging av seksuell trakassering er nødvendig for å arbeide systematisk for et likestilt og verdiskapende arbeidsliv. Seksuell trakassering svekker verdiskaping i virksomheter og hindrer trygge og stabile arbeidsplasser. Dette er en likestillingsutfordring, lite økonomisk lønnsomt for velferdsstaten og motstridende med den nordiske velferdsmodellen. Fokus på helsesektoren er særlig relevant for offentligheten, da det er en av velferdsmodellens største aktører.

Oppsummeringsnotatet er basert på tre kartlegginger gjennomført av kommunene, hvorav en er på nasjonalt nivå og to på kommunalt nivå.

I kapittel 1 presenteres funnene gjort i den nasjonale kartleggingen. Kapitlet gir en oversikt over gjeldende lovverk samt virksomhetsapparatet relatert til seksuell trakassering i Norge, Sverige og Island. Utbredelsen av seksuell trakassering innen arbeidslivet blir presentert, basert på tilgengelig offentlig statistikk og rapporter fra de tre landene. For å få innblikk i hvor aktuell tematikken er, har det blitt gjennomført et ordsøk på regjeringenes nettsider og i landenes mest leste aviser i forhold til seksuell trakassering. Et økende antall treff fra 2016 til 2018 viser at #Metoo kampanjen har vært med på å rette fokuset på seksuell trakassering i arbeidslivet. Samtidig viser den nasjonale karleggingen at det har vært mye fokus på seksuell trakassering innen arbeidslivet de siste to årene, men at det er et manglende fokus på utsatte yrkesgrupper innen helse- og omsorgssektoren. Et eksempel på dette er at det per dags dato ikke finnes utredninger eller handlingsplaner, som omhandler seksuell trakassering innen helse- og omsorgssektoren i Sverige, Norge eller Island.

I kapittel 2 presenteres en dokumentanalyse av 12 kommunale dokumenter fra Arendal kommune, Akureyri kommune og Eskilstuna kommune. Dokumentene som er analysert er kommuneplanens samfunnsdel, plan for helse- og levekår, handlingsplan for helse-, miljø- og sikkerhet (HMS) og Arbeidsgiverstrategien. Dokumentanalysen gir innblikk inn i hvordan kommunene jobber med forebygging og tiltak mot seksuell trakassering blant arbeidstakere i kommunene. I kartleggingen fremkommer det at det er generelt lite fokus på seksuell trakassering i de kommunale dokumentene.

I kapittel 3 presenteres kartleggingen av retningslinjer for forebygging og håndtering av seksuell trakassering innen helsesektoren i Akureyri-, Arendal- og Eskilstuna kommune. Dette inkluderer skriftlige varslingsrutiner som foreligger, oppfølgingsrutiner ved seksuell trakassering, forebyggingstiltak og lederes ansvar for håndtering og oppfølging. Kartleggingen viser at det i samtlige kommuner foreligger skriftlige varslingsrutiner, men den avdekker også at ingen av kommunene har egne retningslinjer for hvordan seksuell trakassering i helsesektoren skal håndteres.

# Kartlegging av seksuell trakassering på nasjonalt nivå

## Innledning

I dette kapitlet presenterer vi funnene gjort i den nasjonale kartleggingen. Vi gir her en kortfattet oversikt over gjeldene lovverk tilknyttet seksuell trakassering, definisjoner og virksomhetsapparat i Norge, Sverige og Island. Det har i tillegg blitt gjennomført et søk i hvorvidt det foreligger offentlige utredninger på seksuell trakassering innen arbeidslivet med særlig fokus på helse- og omsorgssektoren. Avslutningsvis vil vi vise til landenes fokus på seksuell trakassering ved å presentere funn fra et ordsøk angående seksuell trakassering. Disse er gjort på regjeringenes nettsider og et mediesøk i landenes mest leste aviser.

Defineres seksuell trakassering likt i Island, Sverige og Norge?

I denne kartleggingen har vi gått igjennom de offisielle definisjonene av seksuell trakassering i Sverige, Island og Norge. Island og Norges definisjon av begrepet seksuell trakassering har til felles at de særlig vektlegger at seksuell trakassering er enhver form for uønsket seksuell oppmerksamhet, som oppleves krenkende for den som rammes. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) i Norge og Diskrimineringsombudet (DO) i Sverige deler seksuell trakassering inn i verbal, nonverbal og fysisk seksuell trakassering. Tilsvarende inndeling finner vi også i den islandske likestillingsloven.

Land	Definisjon på seksuell trakassering
<b>Island</b>	<i>Som seksuell trakassering regnes «enhver form for uønsket seksuell oppmerksamhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom. Oppmerksamhet omfatter både verbal, symbolsk og fysisk adferd (Likestillingsloven, 2008).</i>
<b>Sverige</b>	<i>Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (Diskrimineringslagen, 2008).</i>
<b>Norge</b>	<i>Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksamhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018).</i>

Tabell 1: Definisjon på seksuell trakassering i Norge, Sverige og Island.

## Lovverk knyttet til seksuell trakassering på Island, i Sverige og i Norge

Vi vil i denne delen presentere funn basert på søker i Sverige, Norge og Islands gjeldende lovverk knyttet til seksuell trakassering i arbeidslivet. Vern mot seksuell trakassering er hjemlet i lovverket knyttet til Straffeloven, likestillings- og diskrimineringsloven<sup>1</sup> og arbeidsmiljøloven i samtlige av de nordiske landene. Island er det eneste landet av de tre, som bruker begrepet seksuell trakassering direkte inn i straffeloven, mens Norge og Sverige har et vern mot seksuelle handlinger som virker skadelig, skremmende og krenkende.

### Det islandske lovverket

På Island finner vi forbud mot kjønnsbasert vold, kjønnstrakassering og seksuell trakassering i likestillingslovens §22-1 «Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering» (Likestillingsloven, 2008:10). Hvis en leder er anklaget skal hen gå av mens straffesaken etterforskes og saken er i domstolen. Videre finner vi forbud i arbeidsmiljøloven §38 «Statsråden bestemmer hvilke krav som skal stilles på arbeidsplasser angående planlegging, tilrettelegging og praksis mot mobbing, seksuell trakassering, kjønnstrakassering og vold på arbeidsplasser» (Arbeidsmiljøloven, 1980:46). Det er arbeidsgivers ansvar å utarbeide en skriftlig plan for sikkerhet og helse på arbeidsplassen basert på en risikovurdering. Målet er å fremme sikkerheten til personalet. Risikovurdering bør dekke alle aspekter av arbeidsmiljøet som kan påvirke helse og sikkerhet. Når risikovurderingen indikerer at et problem eksisterer, skal arbeidsgiveren innføre nødvendige forebyggende tiltak for å forhindre eller redusere risikoen for trakassering, seksuell trakassering og mobbing.

I tillegg til likestillingsloven og arbeidsmiljøloven, ligger seksuell trakassering inn under islandsk straffelov §199 «de som praktiserer seksuell trakassering kan bli fengslet opp til to år. Seksuell trakassering er beføling av en annens kjønnsorgan eller bryster uten samtykke. Det kan også innebære ordbruk som er krenkende, skremmende, nedverdigende, ydmykende eller plagsom» (Straffeloven, 1940:19).

### Behandling av saker om seksuell trakassering på arbeidsplassen

Arbeidstakere som mener de har blitt diskriminert, kan ta saken videre til Diskrimineringsnemnda, som saksbehandler klagesaker. Arbeidsgiver kan ikke si opp en arbeidstaker som har sendt inn en klage eller innledet en rettsak. Arbeidsgiver vil i dette tilfellet ha ansvar for å utrede og hindre trakassering på arbeidsplassen. En person som bryter loven om likestilling og like rettigheter for kvinner og menn, kan gjøres ansvarlig for skader etter generelle prinsipper. Den berørte part kan få tildelt kompensasjon. Videre kan

---

<sup>1</sup> I Sverige heter den diskrimineringslagen og på Island likestillingsloven. Se vedlagt litteraturliste.

overtredelser av loven i tillegg til å bli fengslet, straffes med bøter (Icelandic confederation of Labour, 2018).

### Det norske lovverket

Forbud mot seksuell trakassering i arbeidslivet i Norge, finner vi hovedsakelig i likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven. «Trakassering på grunn av forhold som nevnt i §6 første ledd og seksuell trakassering, er forbudt» (Likestillings og diskrimineringsloven, 2018, §13). For at atferd skal anses som trakasserende, kreves det en viss alvorlighetsgrad, som oftest i form av gjentakende eller vedvarende handlinger, men også enkeltepisoder kan anses som trakassering. I vurderingen av hvorvidt oppmerksomheten er plagsom, veier den krenkedes subjektive opplevelse av situasjonen tungt. Klagerens opplevelse skal også suppleres av en mer objektiv vurdering av handlingene og situasjonens alvorlighetsgrad. Relasjonen og maktforholdet mellom de involverte er et moment som er relevant i den forbindelse. Andre relevante momenter er handlingens karakter, tid og sted, og hvorvidt hendelsene har hatt negative virkninger fysisk, psykisk eller arbeidsmessig.

Arbeidsgiver har plikt til å forebygge og forsøke å hindre trakassering og seksuell trakassering, etter likestillings- og diskrimineringslovens §13. Dette gjelder både offentlig og privat virksomhet. Plikten til å forebygge kan for eksempel involvere utforming av retningslinjer for varsling om trakassering og hvordan trakasseringssaker skal håndteres. Plikten til å forsøke å hindre trakassering handler om å ta tak i arbeidsmiljøutfordringer og varsler om trakassering, undersøke aktuelle saker og komme fram til en løsning. Arbeidsgiver vil også kunne holdes direkte ansvarlig for ikke å ha hindret trakassering mellom ansatte/fra overordnede, så vel som fra kunder, brukere, klienter og liknende. Det er også et vern mot gjengjeldelse i likestillings- og diskrimineringslovens §14 (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018).

Arbeidsmiljøloven<sup>2</sup> forbyr trakassering generelt, herunder seksuell trakassering. «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» (Arbeidsmiljøloven, 2005). Videre har arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten<sup>3</sup>. Varslere skal være vernet mot gjengjeldelser<sup>4</sup>. Virksomheter med mer enn fem ansatte er pliktet til å ha rutiner for varsling<sup>5</sup>. Arbeidstaker skal sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen<sup>6</sup>. Lovverket fremhever at verneombudet har en særlig varslingsplikt (Arbeidsmiljøloven, 2005).

---

<sup>2</sup> Det er lovfestet i arbeidsmiljøloven kap.4 om krav til et forsvarlig arbeidsmiljø.

<sup>3</sup> Det er regulert i arbeidsmiljølovens §2 A-1.

<sup>4</sup> Vern mot gjengjeldelse i arbeidsmiljøloven §2 A-2.

<sup>5</sup> Arbeidsmiljøloven §2 A-3.

<sup>6</sup> Arbeidsmiljøloven §2-3.

Kartleggingen viser også at den norske arbeidsmiljøloven<sup>7</sup> stiller krav om at arbeidsgiver driver et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) i virksomheten (Arbeidsmiljøloven, 2005). Dette arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Kravene til det systematiske HMS-arbeidet omfatter blant annet kartlegging, risikoanalyse og forebyggende tiltak. Arbeidet skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Spørsmål om psykososiale arbeidsmiljøutfordringer, herunder seksuell trakassering, er omfattet av kravene til systematisk HMS-arbeid (Bråten & Øistad, 2018<sup>8</sup>).

Seksuell trakassering kan i mange tilfeller være straffbart. Strafferammen for seksuell trakassering følger av straffelovens bestemmelser. Hvorvidt man kan straffes etter disse bestemmelsene avhenger av om trakasseringen oppfyller straffelovens vilkår. De mest aktuelle bestemmelsene i straffeloven som omhandler seksuell trakassering finner vi kapittel 24, §266 «Den som ved skremmende eller plagsom opptreden eller annen hensynsløs atferd forfølger en person eller på annen måte krenker en annens fred, straffes med bot eller fengsel inntil 2 år», kapittel 26 om lovbrudd §297 «Med bot eller fengsel inntil 1 år straffes den som foretar seksuell handling med noen som ikke har samtykket i det» og §298 «Med bot eller fengsel inntil 1 år straffes den som i ord eller handling utviser seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd på offentlig sted, eller i nærvær av eller overfor noen som ikke har samtykket i det» (Straffeloven, 2005).

#### Behandling av saker om seksuell trakassering på arbeidsplassen

Der er Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) som håndhever forbudet mot diskriminering og trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljølovens kapittel 13 om likebehandling. Seksuell trakassering er den eneste formen for trakassering som LDN ikke håndhever. Saker om seksuell trakassering må tas for domstolene. Personer som utsettes for seksuell trakassering risikerer dermed store økonomiske og personlige belastninger. Likestillings- og diskrimineringsombudet peker på et behov for et landsomfattende lavterskelttilbud for å ivareta de som utsettes for seksuell trakassering. Etablering av et alternativ til domstolene var til høring høsten 2018 (LDO, 2018).

#### Det svenske lovverket

I Sverige finner vi forbud mot seksuell trakassering i arbeidslivet i diskrimineringslagen kapittel 1, §4-5 «I denne lag avses med diskriminering ... 5. Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet ...» (Diskrimineringslagen, 2008: 567). I diskrimineringslagen kapittel 2 presiseres ansvar og hva som gjelder forbud mot diskriminering, trakassering og represalier innen arbeidslivet, utdanning, helse- og sosialtjenester og andre områder. Det er arbeidsgivers ansvar å se til at personer ikke diskrimineres i forbindelse med arbeidet. Dersom arbeidsgiver får kjennskap til at ansatte har

<sup>7</sup> Arbeidsmiljøloven §3-1.

<sup>8</sup> Fafo – rapport 2018 «Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavia - Erfaringer fra tre hoteller i Danmark, Norge og Sverige»

blitt utsatt for seksuell trakassering tilknyttet arbeidsplassen, er arbeidsgiver ansvarlig for å undersøke trakasseringen og evaluere tiltak for å forebygge seksuell trakassering i framtiden. Dette gjelder også ansatte som er i praksis, midlertidige ansatte og innleid arbeidskraft.

Arbeidsmiljøloven<sup>9</sup> pålegger arbeidsgivere å drive et systematisk arbeid, for å sikre at foreskrevne krav om et godt arbeidsmiljø oppfylles. Arbeidsgivere og arbeidstakere skal samarbeide om å oppnå et lett organisert og godt arbeidsmiljø<sup>10</sup> (Arbeidsmiljölagen, 1977:1160). Det er arbeidsgiveres ansvar å sørge for at sjefer og arbeidsledere har kunnskap om hvordan man forebygger og håndterer krenkende særbehandling, og at kunnskapen overføres til hele arbeidsplassen (Arbeidsmiljöverkets förfatningssamling, 2015:4).

Videre i arbetsmiljöverkets förfatningssamling<sup>11</sup> om krenkende særbehandling, kommer i tillegg krav om arbeidsgiveres ansvar for å iverksette tiltak, samt tydeliggjøre ovenfor hele virksomheten at det er nulltoleranse for krenkende særbehandling. Tilfeller av seksualisert vold kan være straffbare etter straffeloven, og skal anmeldes til politiet (Brottsbaliken, 1962:700). Ifølge loven om offentlig ansettelse<sup>12</sup> plikter arbeidsgivere å anmelde tilfeller av alvorlig trakassering. Arbeidsgiver fortsetter i dette tilfellet å ha ansvar for å utrede og hindre trakassering på arbeidsplassen.

#### *Behandling av saker om seksuell trakassering på arbeidsplassen*

Det er Diskrimineringsombudsmannen (DO) som fører tilsyn med diskrimineringslagen, og som har myndighet til å undersøke om arbeidsgivere oppfyller kravene i loven. DO kan gå til arbeidsdomstolen med saker om trakassering, seksuell trakassering eller represalier fra arbeidsgivers side, eller om arbeidsgiveren har brutt undersøkelses- og forebyggingsplikten. Arbeidsdomstolen avgjør om den som klager har rett til erstatning eller ikke. DO har ført et større antall saker om seksuell trakassering til domstolen, og har fått tilkjent erstatningsbeløp på opptil 75 000 svenske kroner. Fagforbund har også rett til å stille arbeidsgivere inn for arbeidsdomstolen på vegne av arbeidstakere som utsettes for seksuell trakassering. Dersom en arbeidsgiver ikke følger bestemmelsene om aktive tiltak, for eksempel når det gjelder å undersøke risikoen for trakassering på arbeidsplassen, eller hvis arbeidsgiveren mangler egne retningslinjer og rutiner for å forhindre trakassering og represalier, kan DO eller et fagforbund gå til nemden mot diskriminering. Nemnden mot diskriminering kan utstede et pålegg for å tvinge arbeidsgiveren til å følge loven. Det er arbetsmiljöverket som fører tilsyn med arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverket kan gjøre inspeksjoner av ulike slag og gi sanksjoner dersom arbeidsgiver ikke følger loven (Bråten & Øistad, 2018).

---

<sup>9</sup> Kapittel 2 og 3 i arbeidsmiljøloven.

<sup>10</sup> Kapittel 6, §1 og Kapittel 3, §1a.

<sup>11</sup> Arbetsmiljöverkets förfatningssamling er forskrifter i samsvar med rammeloven, arbeidsmiljøloven og med detaljerte regler. Disse inneholder obligatoriske paragrafer, generelle råd, anbefalinger og veiledning.

<sup>12</sup> (LOA, §22)

## Utbredelse av seksuell trakassering innen arbeidslivet

I denne delen presenteres funn fra offentlig statistikk, som sier noe om utbredelsen av seksuell trakassering innen arbeidslivet i Sverige, Norge og på Island. I tillegg presenteres tall fra nasjonale undersøkelser med fokus på seksuell trakassering i arbeidslivet<sup>13</sup>. Med utgangspunkt i funnene, har vi laget en oppsummering som viser til forekomst av seksuell trakassering i arbeidslivet.

Statistikken inkluderer omfang av seksuell trakassering i arbeidslivet, andel som er utsatt for vold og trusler innen arbeidslivet og statistikk over seksuell trakassering innen helse- og omsorgssektoren. Årsaken til at tall for voldstrusler er tatt med i denne oppsummeringen er fordi en norsk undersøkelse gjort av Statistisk sentralbyrå viser en sammenheng mellom vold og trusler og omfanget av seksuell trakassering innen helse- og omsorgssektoren (With, 2018). Island har foreløpig ingen nasjonale undersøkelser som viser til utbredelse av seksuell trakassering innen arbeidslivet, slik vi finner i Sverige og Norge. Det vi finner av tall om utbredelse på Island, er basert på en spørreundersøkelse om arbeidsgivere som er spurt hvor ofte de har mottatt klage eller melding om trakassering fra ansatte<sup>14</sup>.

Gjennomgang av arbeidslivsundersøkelser i de nordiske landene som er med i denne undersøkelsen, viser at seksuell trakassering er utbredt i samtlige nordiske land. Se tabell under. Hovedtendensen er at det er unge kvinner som i størst grad utsettes for seksuell trakassering på tvers av alle undersøkelsene. I tillegg finner vi i Norge og Sverige at seksuell trakassering er mest utbredt blant ansatte innen helse- og omsorgssektoren. Den seksuelle trakassering utøves oftest av pasienter, brukere og pårørende. I Sverige og Norge utsettes gjennomsnittlig en av ti ansatte i arbeidslivet for vold og trusler.

---

<sup>13</sup> Statistikken som presenteres har blitt gjennomført i forskjellige tidsepoker, med ulike metodisk tilnærming.

<sup>14</sup> I den norske og svenske undersøkelsen er ansatte i arbeidslivet spurt hvor ofte de har opplevd seksuell trakassering i forbindelse med jobb. Tilsvarende undersøkelse mangler på Island.

Offisiell statistikk/ undersøkelse	Spørsmål knyttet til arbeidsliv og seksuell trakassering	Resultat
<b>Norge:</b>		
<b>Statistisk Sentralbyrå: Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen, 2017</b>	«Utsatt for uønsket seksuell oppmerksamhet, kommentarer eller lignende, et par ganger i måneden el. mer»	Totalt 4 prosent har opplevd uønsket seksuell oppmerksamhet. Kjønnfordeling, 2 prosent menn og 7 prosent kvinner. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unge kvinner mellom 18 og 24 år mest utsatt.</li> <li>• Sykepleiere og ansatte i overnattings- og serveringsvirksomheter mest utsatte yrkesgrupper.</li> </ul>
<b>Fafos-rapport 2017:09: Seksuell trakassering i arbeidslivet.<sup>15</sup></b>	<i>Undersøkelsen ser nærmere på omfanget av hvem som utfører trakasseringen, hvor ofte det skjer og hvilke konsekvenser det har for ansatte som utsettes for dette.</i>	Totalt svarte 19 prosent av de som deltok i undersøkelsen, at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste tre årene. Andelen som har opplevd dette, var noe høyere i hotell og restaurant (21 prosent) enn i helse og omsorg (18 prosent). Både fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering er vanlig. Medlemmene i hotell og restaurant opplever seksuell trakassering fra kunder, kolleger og sjefer. Medlemmene i helse og omsorg opplever først og fremst seksuell trakassering fra brukere og klienter, men også fra kolleger og sjefer.
<b>SSB analyse 2018/22: Vold, trusler og trakassering i arbeidslivet</b>	<i>Andel som er utsatt for vold, trusler eller seksuell trakassering på arbeidsplassen.</i>	Til tross for at arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere vern mot vold, trusler og trakassering, utsettes 9 prosent av sysselsatte for minst én av disse formene for utilbørlig atferd på arbeidsplassen. 6 prosent av sysselsatte kvinner og 2 prosent av menn har blitt utsatt for vold på jobb det siste året, mens 5 prosent av kvinnene og 2 prosent av mennene har opplevd trusler som var så alvorlige at de ble redde. 7 prosent av kvinner og 2 prosent av menn utsettes jevnlig for uønsket seksuell oppmerksamhet eller trakassering på jobb.
<b>Sverige:</b>		
<b>Sveriges officiella statistik: Arbetsmiljön 2017, rapport 2018:2</b>	<i>Utsatt för sexuella trakasserier från chefer/kamrater och/eller andra personer på jobbet de senaste 12 månaderna.</i>  <i>Utsatt för våld eller hot om våld under de senaste 12 månaderna.</i>	Närmare en av tio sysselsatta hade totalt i 2017 varit utsatt sexuella trakasserier på jobbet. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Andelen var som högst bland unga kvinnor 16-29 år där 30 procent varit utsatta.</li> <li>• Omkring 6 procent av de sysselsatta hade 2017 varit utsatta för sexuella trakasserier från andra personer än chefer och arbetskamrater minst någon gång den senaste 12 månadersperioden. Det kunde till exempel vara från kunder, patienter, klienter, passagerare eller elever.</li> </ul> Omkring en av tio män och två av tio kvinnor hade 2017 varit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet minst någon gång under den senaste 12-månadersperioden. Högst var andelen bland unga kvinnor i åldern 16-29 år där närmare var fjärde hade varit utsatt. (Andelen av både kvinnor respektive män som varit utsatta har legat på samma nivå de undersökta åren 2009-2017).
<b>Framtidens Karriär – Sjuksköterska, 2017. Undersökning mot ett slumpmässigt urval av kvinnliga sjuksköterskor</b>	<i>Utsatt för sexuella trakasserier eller övergrepp i ditt yrke?</i>	40 procent av de kvinnliga sjuksköterskorna har utsatts för sexuella trakasserier eller sexuella övergrepp i sitt yrke. 69 procent av de utsatta har utsatts av en patient, 33 procent av en kollega och 26 procent av en chef eller överordnad kollega.
<b>Island:</b>		
<b>Jafnrétti á vinnustöðum á Íslandi, 2014 (Like muligheter på arbeidsplasser på Island)</b>	<i>Har du mottatt klage eller melding om seksuell trakassering fra en ansatt de siste tre årene?</i>	16,5 prosent svarte ja, 83,5 prosent nei. 25,6 prosent av ledere på arbeidsplasser med flere enn 90 ansatte har siste tre årene før undersøkelsen mottatt klage eller melding om seksuell trakassering fra en ansatt.

Tabell 2: Nasjonale undersøkelser om omfang av seksuell trakassering innen arbeidslivet

<sup>15</sup> Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg.

## Offisielle utredninger om seksuell trakassering i arbeidslivet

Med bakgrunn i foreliggende kartlegging på seksuell trakassering, har vi sett at seksuell trakassering er utbredt og et arbeidsmiljøproblem. I denne delen av kartleggingen har vi gjennomgått departementenes nettsider, for å undersøke hvorvidt det eksisterer offentlige utredninger og handlingsplaner knyttet til seksuell trakassering. Vi finner at Island, Norge og Sverige har en rekke offentlige utredninger knyttet til seksuell trakassering innen arbeidslivet. Likevel er det kun Norge som har utredninger som omtaler seksuell trakassering tilknyttet helse- og omsorgstjenesten. Det er særlig tre av Norges offentlige utredninger (NOU) som er av relevans<sup>16</sup>, men de er av eldre dato, henholdsvis 2004, 2008 og 2010.

På Island opprettet velferdsdepartementet i februar 2018, et utvalg for å kartlegge omfanget av seksuell trakassering, kjønnstrakassering eller kjønnsrelatert vold og mobbing innen det Islandske næringsliv. Utvalget skal levere funn fra undersøkelsen innen 30.april.2019 (Stjornarradid, 2018). I Sverige finnes det ingen offentlige utredninger som har særlig fokus innen helse og omsorg, men regjeringen har likevel en rekke utredninger som omhandler seksuell trakassering i arbeidslivet.

Det finnes per dags dato ingen handlingsplaner som omhandler seksuell trakassering innen helse- og omsorgssektoren i Sverige, Norge eller på Island. Det er derfor behov for nye utredninger knyttet til seksuell trakassering i helse- og omsorgssektoren i samtlige land.

## Ordsøk i regjeringenes offisielle nettsider

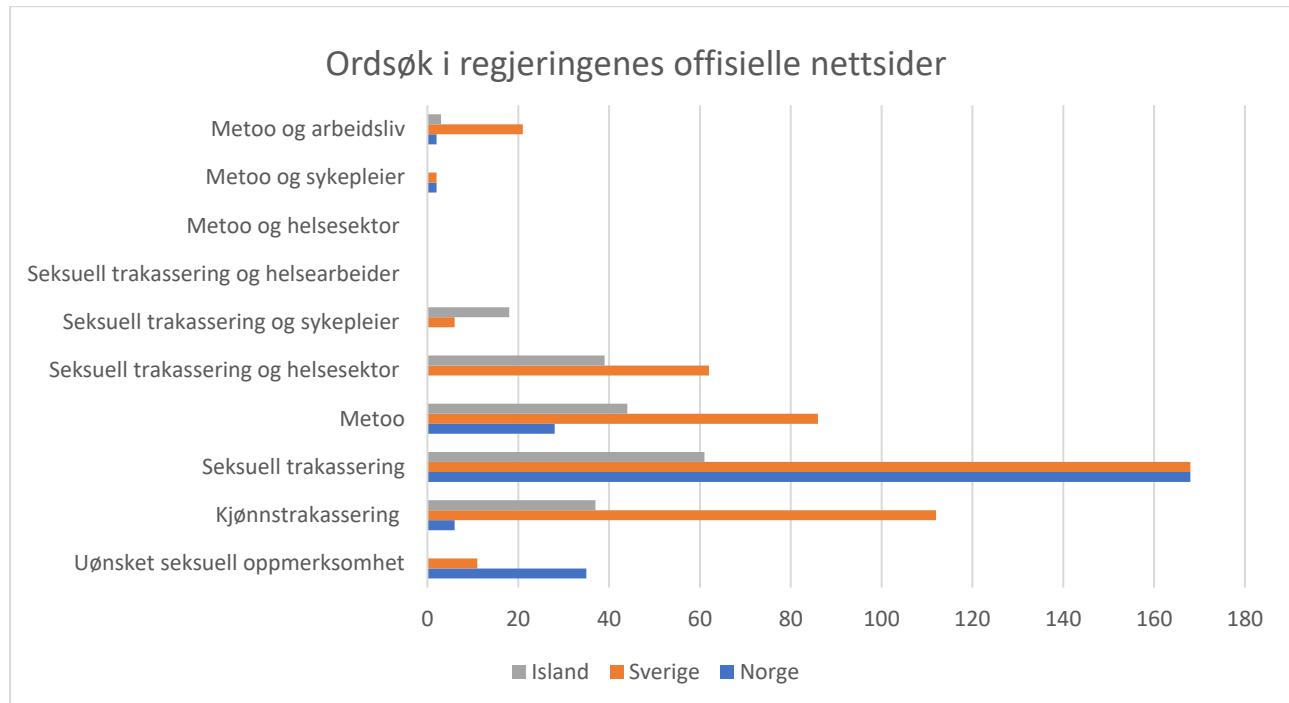
Som en del av kartleggingen har det blitt gjennomført ordsøk på regjeringenes offisielle nettsider. I figur 2 er det en oversikt over ord og kombinasjoner av ord som er brukt i ordsøket. Treffene på nettsidene er ikke avgrenset i forhold til noen tidsperioder.

Resultatet gir en indikasjon på hvorvidt regjeringene har fokus på seksuell trakassering, og da spesielt i forhold til helse- og omsorgssektoren. Både på den norske regjeringen og den svenske

<sup>16</sup>

- NOU 2010: 13 - Arbeid for helse: Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren. «14.12.2010 - Helse- og omsorgsdepartementet ... viktigste risikoområdene for helsepersonell anses å være: tyveri, verbal aggressjon, fysisk aggressjon, innbrudd og seksuell trakassering».
- NOU 2008: 17 - Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid: Skift/turnusutvalget 2007–2008. «03.10.2008 NOU Arbeids- og sosialdepartementet ... oftere, mot 10 prosent blant andre ansatte i helse- og sosialektoren. 16 prosent av turnusansatte blir utsatt for seksuell trakassering, mot 4 prosent blant andre ansatte».
- NOU 2004: 29 – Kan flere jobbe mer?: Deltid og undersysselsetting i norsk arbeidsliv. «31.12.2004 NOU Arbeids- og sosialdepartementet ... Kvinner er mer utsatt for vold, trusler om vold og seksuell trakassering. Kvinner har det høyeste sykefraværet. De er mer utsatt for arbeidsrelaterte sykdommer og skader».

regjeringens nettside er det over 160 treff på seksuell trakassering, mens på regjeringens nettside til Island er det litt over 60. Derimot ser vi at Sverige har langt flere saker som omhandler seksuell trakassering og helsesektoren enn Island og Norge, henholdsvis ca. 60 i Sverige og 40 saker på Island. På den norske regjeringens nettside er det derimot ingen treff.



*Figur 1: Ordsøk i regjeringenes offisielle nettsider.*

### Ordsøk i utvalgte nasjonale aviser

I denne delen av kartleggingen har vi gjort ordsøk i totalt tre nasjonale aviser, en i Island<sup>17</sup>, Sverige<sup>18</sup> og Norge<sup>19</sup>. Antallet kvinner som rapporterte #Metoo høsten 2017, har gjort det klart at seksuell trakassering og overgrep skjer på tvers av religion, klasse, nasjonalitet, etnisitet, og er et verdensfenomen som også eksisterer i Norden. Kampanjen #Metoo sin brede gjennomslagskraft skyldes blant annet medienes dekning av seksuell trakassering som et arbeidslivsproblem, der artiklene resonnerer med både eksisterende lovverk og en politisk konsensus (Sletteland, 2018).

I den nasjonale kartleggingen har det blitt gjort et mediesøk på flere søkeord for 2016, 2017 og 2018. I tabell 3 er det en oversikt over ord og kombinasjoner av ord som er brukt i ordsøket. Avisene som er valgt har til felles at det er den mest leste avisen i landet og at den finnes både digitalt og i papirutgaver. Ordsøkene i denne kartleggingen ble gjort i digitale papirutgaver. Vi har sammenstilt antall treff imellom de tre avisene og finner vesentlige forskjeller før og etter #Metoo kampanjen i 2017. #Metoo var ikke dekt i de utvalgte avisene i 2016, på tross av at

<sup>17</sup> Morgunbladid: <https://www.mbl.is/frettir/>

<sup>18</sup> Expressen: <https://www.expressen.se/>

<sup>19</sup> Aftenposten: <https://www.aftenposten.no/>

emneknaggen allerede ble brukt med samme formål i 2005. Vi finner av de tre avisene at seksuell trakassering har vært et tema også i 2016, men i en mye mindre grad enn fra og med 2017. Seksuell trakassering som tema i avisene seksdoblet seg i Sverige og Norge i løpet av 2017, mens på Island har det tredoblet seg. Antall nyhetssaker angående #Metoo i alle de tre avisene fra 2017 til 2018 har mer enn doblet seg. Det er derimot kun et fåtall saker om #Metoo og helsesektoren, og alle er fra Sverige.

Søkeord antall treff		2016	2017	2018
<b>Uønsket seksuell oppmetsomhet</b>	Norge	2	18	27
	Island <sup>20</sup>			
	Sverige	0	0	0
<b>Seksuell trakassering</b>	Norge	25	154	227
	Island	14	43	24
	Sverige	61	348	116
<b>Metoo</b>	Norge	0	156	374
	Island	0	116	260
	Sverige	0	105	272
<b>Metoo og helsektoren</b>	Norge	0	0	0
	Island	0	1	6
	Sverige	0	0	0

Tabell 3: Ordsøk i tre nasjonale aviser

## Hovedfunn

- Island, Sverige og Norge har alle et vern mot seksuell trakassering i straffeloven, likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven.
- Seksuell trakassering defineres på tvers av landene som en krenkende handling hvor den subjektive opplevelsen av handlingen vektlegges stor betydning. Seksuell trakassering deles inn i fysisk, verbal og non-verbal seksuell trakassering.
- Ansatte i helse- og omsorgssektoren er i størst grad utsatt for seksuell trakassering, særlig fra brukere, pasienter og pårørende. Kartleggingen viser at det er unge kvinner som er mest utsatt for seksuell trakassering på tvers av alle undersøkelser.
- Det trengs en nasjonal undersøkelse som sier noe om omfang av seksuell trakassering blant ansatte i arbeidslivet på Island.
- I Sverige og Norge utsettes nærmere en av ti ansatte for vold og trusler.
- Det finnes per dags dato ingen handlingsplaner som omhandler seksuell trakassering innen helse- og omsorgssektoren i Sverige, Norge og Island. Sverige og Island har ingen offentlige utredninger om temaet, mens Norge har tre av eldre dato. Det trengs nye utredninger. Det har vært et økende fokus på seksuell trakassering i media de siste årene, men det er lite fokus på utsatte yrkesgrupper innen helse- og omsorgssektoren.

<sup>20</sup> Uønsket seksuell oppmerksomhet ikke med som søkeord i det islandske mediesøket grunnet språk.

# Kartlegging av seksuell trakassering på kommunalt nivå

## Introduksjon

I dette kapitlet presenteres en oppsummering av fire kommunale dokumenter fra hver kommune. Vi har undersøkt på hvilken måte og i hvilken grad forebygging og tiltak mot seksuell trakassering blant arbeidstakere i hver kommune, er implementert i kommuneplanens samfunnsdel, plan for helse- og levekår, handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet (HMS) og arbeidsgiverstrategien.

## Utvalg

De følgende 12 dokumentene er analysert:

### Akureyri kommune:

- Aðalskipulag 2018-2030 – Samfélagsþjónusta (Kommunalplan – Samfunnsdel)
- Velferðarstefna (Velferdsplan)
- Mannauðsstefna (HR plan)
- Atvinnustefna (Arbeidsgiverstrategi)

### Eskilstuna kommune:

- Strategisk inriktning 2016-2019 (Kommunalplan – samfunnsdel)
- Policy för jämlik hälsa och social hållbarhet (Plan for helse- og levekår)
- Arbetsmiljöpolicy (Handlingsplan for HMS)
- Medarbetarpolicy (Arbeidsgiverstrategi)

### Arendal kommune:

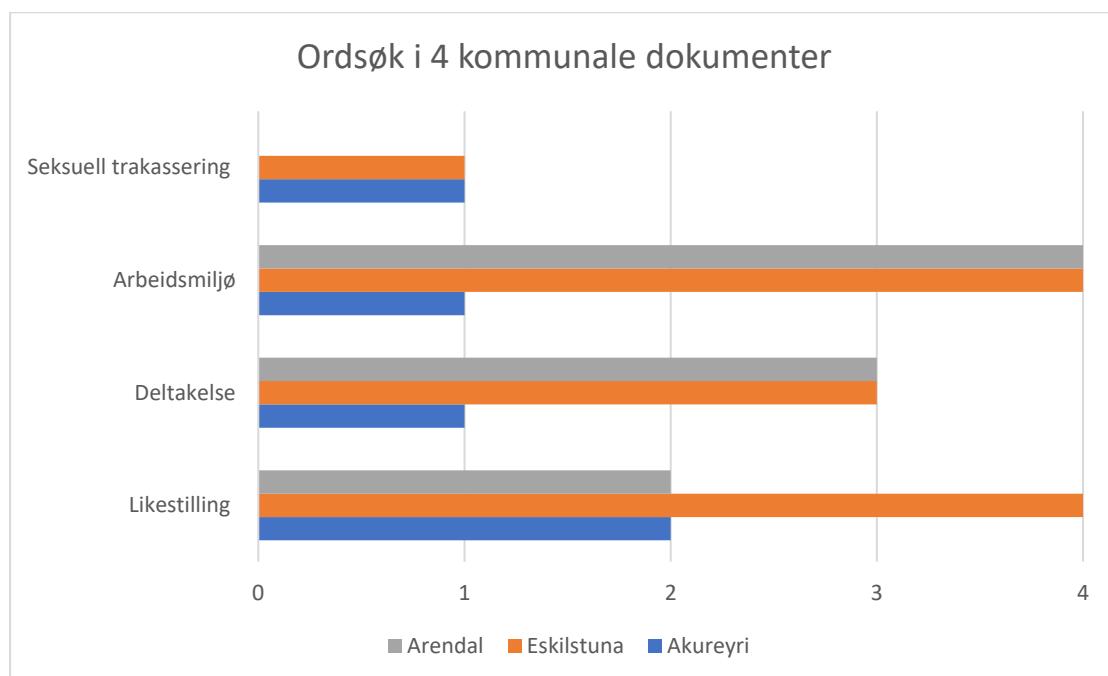
- Kommunalplan – Samfunnsdel 2011-2021
- Plan for helse- og levekår
- Handlingsplan for HMS – Helse, miljø og sikkerhet
- Arbeidsgiverstrategi

## Dokumentanalyse av kommunale dokumenter

Analysen er gjennomført ved å søke på relevante ord i de ovennevnte dokumentene. Videre er setninger og avsnitt der ordene er representert, markert og skrevet inn i en tabell for hvert dokument, og deretter har resultatene blitt sammenstilt. Det er relevant å presisere at dokumentene det tas utgangspunkt i de tre kommunene, ikke er identiske og er utformet til å passe inn i hver kommune og kontekst. Likevel mener vi at dokumentene kan sammenstilles da de har mye av det samme rammeverket. Søkeordene som ble brukt i

dokumentanalysen ble definert på forhånd og oversatt til riktig språk. Det er totalt 13 søkeord som utgjør dokumentanalysen. Vi har videre valgt å dele inn søkeordene i de fire hovedbegrepene likestilling, deltakelse, arbeidsmiljø og seksuell trakkassering. Se tabell 4 for oversikt over søkeordene og hvordan de er delt inn etter hovedbegrep.

Figur 4 viser antall treff i de fire kommunale dokumentene i hver kommune, på hovedbegrepene seksuell trakkassering, arbeidsmiljø, deltakelse og likestilling. Arbeidsmiljø er det mest omtalte temaet. Det er omtalt i ni av tolv dokumenter. Likestilling er nevnt i åtte av de tolv dokumentene. Syv dokumenter inneholder beskrivelser om deltakelse. Søkeord som omhandler seksuell trakkassering er kun nevnt i to av de tolv dokumentene.



Figur 2: Antall kommunale dokumenter med treff på søkeord.

Ser vi nærmere på resultatene fra ordsøket, vil vi se at det er stor grad av variasjon fra kommune til kommune i forhold til hvor mange søkeord som er representert i dokumentene, og på hvilken måte ordene er brukt. Tabell 4 viser fullstendig resultat av dokumentanalysen. Dokumentene med flest treff på søkeord på tvers av kommunene er kommunalplanens samfunnsdel. Totalt har Eskilstuna flest treff på søkeordene i deres dokumenter.

Søkeord	Antall treff											
	Arendal				Eskilstuna				Akureyri			
	Kommunalplan-samfunnsdel	Plan for helse- og levekår	Handlingsplan for HMS	Arbeidsgiver-strategi	Kommunalplan-samfunnsdel	Plan for helse- og levekår	Handlingsplan for HMS	Arbeidsgiver-strategi	Kommunalplan-samfunnsdel	Plan for helse- og levekår <sup>21</sup>	Handlingsplan for HMS <sup>22</sup>	Arbeidsgiver-strategi
<b>Likestilling</b>	4	1	0	0	<b>5</b>	2	1	1	2	0	1	0
<b>Likeverd</b>	0	0	0	0	1	<b>13</b>	0	0	0	3	2	1
<b>Diskriminering</b>	0	0	0	0	1	<b>2</b>	<b>2</b>	1	0	0	0	0
<b>Deltakelse</b>	<b>8</b>	3	2	0	3	4	1	0	0	2	0	0
<b>Rekruttering</b>	2	<b>5</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
<b>Inkludering</b>	<b>2</b>	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>Arbeidsmiljø</b>	2	1	<b>18</b>	2	3	1	<b>78</b>	1	0	0	1	0
<b>Etiske retningslinjer</b>	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Respekt</b>	0	2	0	0	0	0	2	<b>3</b>	0	2	0	0
<b>Medarbeiter</b>	7	<b>11</b>	7	3	<b>11</b>	0	<b>47</b>	13	1	5	3	0
<b>Seksuell trakassering</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>	0
<b>Trakassering</b>	0	0	0	0	0	0	<b>2</b>	0	0	0	1	0
<b>Varsling</b>	1	0	<b>2</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0

Tabell 4: Antall treff på søkeord i de kommunale dokumentene.

### Kommunalplan – Samfunnsdel

I de fire kommuneplanens samfunnsdel får søkeordene *likestilling*, *arbeidsmiljø*, *deltakelse* og *medarbeiter* flest treff, mens *seksuell trakassering*, *trakassering* og *etiske retningslinjer* ikke har noen treff. Likestilling er særlig omtalt som nødvendig for kommunenes bærekraftighet og utvikling.

«Utviklingsstrategi: *Likestilling, Arendal skal ta alle innbyggeres evner og ressurser i bruk. Innflyttere og innvandrere skal integreres i Arendalssamfunnet*» (Arendal).

«*Mångfald, jämställdhet och olikhet i alla dess former skapar energi och dynamik som gör att vi kan utveckla verksamheten och lösa de utmaningar som finns*» (Eskilstuna).

«*Sosiale tjenester: Under samfunnsavdelingen er enheter for unge og forebyggende arbeid, fritidsaktiviteter og klubber, familieplan, likestilling og menneskerettigheter*» (Akureyri).

Arbeidsmiljø fremkommer som et viktig tema og er mye omtalt i kommuneplanens samfunnsdel på tvers av kommunene. Relevant for dette prosjektet er særlig treff som sier

<sup>21</sup> Velferdsplan (Plan for helse- og levekår) er vedtatt i bystyret. Handlingsplanen skal fullføres innen 2019.

<sup>22</sup> HMS plan for kommunen er ikke ferdigstilt, men arbeidet pågår. I denne kartleggingen har vi tatt utgangspunkt i HR planen for Akureyri kommune, som også innebærer HMS tiltak.

noe om et tydelig lederansvar og hvorvidt en jobber for et godt arbeidsmiljø fritt for kritikkverdige forhold, som trakassering, seksuell trakassering og mobbing. Dette finner vi kun i Eskilstuna:

«*Tydelig lederskap tillsammans med en god arbetsmiljö skapar förutsättningar för helhetssyn*» (Eskilstuna).

Det er et treff på *varsling* i Arendal, dette handler hovedsakelig om samfunnssikkerhet og beredskap. I Eskilstunas plan er det ett treff på *diskriminering*:

«*Organisationens medvetenhet och kunskap inom området social hållbarhet stärks bland annat genom ökad kunskap om socioekonomiska beräkningar, mänskliga rättigheter och hur diskriminering kan motverkas*» (Eskilstuna).

#### Plan for helse- og levekår

*Likeverd, deltagelse og medarbeider* er ørkeordene med flest antall treff i de kommunale planene. Disse treffene handler hovedsakelig om at innbyggere i kommunene, skal ha tilgang på gode velferdstjenester tilpasset befolkningen. *Seksuell trakassering, trakassering og etiske retningslinjer* har null treff. Arendal har flere relevante treff under ørkeordet *rekruttering*.

«*Satsningsområder: Rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere. Medarbeiderne er kommunenes viktigste ressurs for å kunne gi gode tjenester. Vi må skape attraktive arbeidsplasser slik at vi rekrutterer og beholder dyktige ansatte*» (Arendal).

For å rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere fordrer det at arbeidsplassen har et fokus på å skape et godt arbeidsmiljø på en arbeidsplass uten kritikkverdige forhold, som seksuell trakassering og trakassering. Dette kan bety at kommunen ønsker å arbeide mot seksuell trakassering, selv om det ikke står skrevet i plan for helse- og levekår. Dette finner vi også i Eskilstuna under ørkeordet diskriminering:

«*Ett starkt arbete för de mänskliga rättigheterna ska främjas, diskriminering och annan kränkande behandling, samt hot och våld ska motverkas*» (Eskilstuna).

#### Handlingsplan for HMS

*Arbetsmiljø og medarbeider* er begrepene med flest treff i de kommunale handlingsplanene for HMS. I disse dokumentene finner vi direkte eller indirekte punkter som handler om forebygging eller tiltak mot seksuell trakassering og trakassering. HR-planen til Akureyri kommune er den eneste som eksplisitt har med forbud mot og fokus på forebygging av seksuell trakassering:

«*Ingen toleranse for mobbing, kjønnstrakassering og seksuell trakassering innen Akureyri kommune. Ansvar: Alle ansatte*» (Akureyri).

*«Arbeide forebyggende mot mobbing, kjønnstrakassering og seksuell trakassering innen Akureyri kommune. Ansvar: Avdelingsledere, ledere og HR avdelingen»*  
*(Akureyri).*

I Eskilstunas HMS plan, fant vi to treff på søkeordet *trakassering*. De fokuserer på leders ansvar for å iverksette forebyggende tiltak mot trakassering og betydning av en åpenheteskultur i arbeidslivet.

*«Arbetsplatser inom Eskilstuna kommun ska kännetecknas av öppenhet och vara fria från diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier»* (Eskilstuna).

*«Varje chef är ansvarlig för beslut och verkstallighet i samtliga verksamhets- och arbetsmiljöfrågor och ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att medarbetarna utsätts för ohälsa, olycksfall, diskriminering eller trakasserier i arbetet»* (Eskilstuna).

Vi finner lignende innhold i Arendal kommunes HMS plan under søkeordet *varsling*. Kommunen bruker ikke begrepene trakassering og seksuell trakassering i deres HMS plan, men fremhever retten og plikten til å varsle om kritikkverdige forhold og forbud mot gjengjeldelse. Ifølge arbeidsmiljøloven er seksuell trakassering kritikkverdige forhold (Arbeidsmiljøloven, 2005). Seksuell trakassering og trakassering er ikke skriftlig anerkjent som kritikkverdige forhold i HMS planen og det er derfor uvisst hvorvidt ansatte og ledere kjenner til forbudet mot seksuell trakassering og mulighet for å varsle det inn som kritikkverdig.

*«Arbeidstaker har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, og skal meldes i henhold til Arendal kommunes rutiner i personalhåndboka»* (Arendal).

*«Varsling: Gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 2-4 er forbudt»* (Arendal).

Kommunens arbeidsgiverstrategi

I kommunenes arbeidsgiverstrategi får begrepene *medarbeiter, respekt og arbeidsmiljø* flest treff.

*«Arbetsgivaren ansvar för att varje medarbetare har en god arbetsmiljö och för att vidta åtgärder för att förebygga att medarbetare drabbas av ohälsa på grund av sitt arbete»* (Eskilstuna).

*«Vi har forventninger til faglig utvikling, godt lederskap og et arbeidsmiljø preget av mangfold og arbeidsglede»* (Arendal).

Utdragene fra Arendal og Eskilstuna kommune framhever begge arbeidsgiver og lederes ansvar for å legge til rette for et godt arbeidsmiljø. Vi vet at seksuell trakassering innen

arbeidslivet kan motvirke arbeidsglede og forårsake uhelse. Likevel er det fravær av treff på søkeordene seksuell trakassering, trakassering og varsling.

### Ordsøk på kommunenes hjemmesider

I tillegg til å gjøre en dokumentanalyse av fire utvalgte kommunale dokumenter i Akureyri, Arendal og Eskilstuna, har vi gjennomført et ordsøk på kommunenes nettside. I tabell 5 er det en oversikt over ord og kombinasjoner av ord som er brukt i ordsøket. Eskilstuna er kommunen med flest treff totalt, og de fant spesielt mange artikler og nyhetssaker på deres nettside som handler om seksuell trakassering, trakassering og arbeidsmiljø. Også seksuell trakassering og yrkesgrupper innen helse- og omsorgssektoren har fått oppmerksomhet. Sistnevnte er også tilfellet i Akureyri, men i betydelig mindre omfang, mens det totalt fravær av nyheter om seksuell trakassering, trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og Metoo.

Søkeord	Antall treff		
	Arendal	Eskilstuna	Akureyri
<b>Seksuell trakassering</b>	0	<b>143</b>	2
<b>Metoo</b>	0	<b>23</b>	8
<b>Trakassering</b>	1	<b>314</b>	2
<b>Uønsket seksuell oppmerksomhet</b>	0	<b>4</b>	0
<b>Arbeidsmiljø</b>	6	<b>588</b>	17
<b>Seksuell trakassering og helsesektor</b>	0	<b>9</b>	0
<b>Seksuell trakassering og sykepleier</b>	0	<b>11</b>	0
<b>Seksuell trakassering og helsearbeider</b>	0	<b>3</b>	<b>3</b>

Tabell 5: Ordsøk på kommunenes nettsider

### Hovedfunn

- Likestilling og inkludering er ikke brukt på tvers av de forskjellige planene i kommunene.
- Mål om et godt arbeidsmiljø er tilstede, men konkrete tiltak og fokus på trakassering, seksuell trakassering og diskriminering er i stor grad fraværende.
- Språkbruk er svakt når det gjelder likestillingstiltak med unntak av Eskilstuna, som skriver mye om likestilling og likeverd, men da med hovedfokus på at innbyggere skal ha tilgang på gode velferdstjenester tilpasset befolkningen.
- Det er et stort fravær av fokus på seksuell trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering på kommunenes hjemmesider, med unntak av Eskilstuna som får svært mange treff på seksuell trakassering, trakassering og arbeidsmiljø.

# Kartlegging av seksuell trakassering i kommunal helsesektor

## Introduksjon

I den siste delen av kartleggingen har det blitt undersøkt om det foreligger retningslinjer for forebygging og håndtering av seksuell trakassering, innen helsesektoren i Akureyri-, Arendal- og Eskilstuna kommuner. I dette kapitlet presenteres en oppsummering av hvilke skriftlige varslingsrutiner som foreligger, oppfølgingsrutiner ved seksuell trakassering, forebyggingsstiltak og lederes ansvar for håndtering og oppfølging.

## Skriftlige varslingsrutiner

Det foreligger skriftlige varslingsrutiner innen helsesektoren i alle de tre kommunene. I denne kartleggingen har det vært varsling av avvik for ansatte i helsesektoren som har vært relevant å se på, med særlig fokus på avvik som seksuell trakassering og trakassering. Undersøkelsen viser at systemet for varsling er elektronisk, og at det på lik linje som arbeidsskader skal varsles om trakassering, mobbing og vold. Ansatte som opplever seksuell trakassering, skal sende inne et varsel og/eller avvik<sup>23</sup> i disse systemene. Akureyri kommune har, til forskjell fra Arendal og Eskilstuna kommune, et eget punkt i de skriftlige varslingsrutinene som beskriver hvordan de ansatte kan agere på hendelser som seksuell trakassering, kjønnstrakassering og mobbing<sup>24</sup>. Gjeldene varslingsrutiner er de samme for alle ansatte på tvers av sektorer og instanser i hele kommunen i Arendal, Akureyri<sup>25</sup> og Eskilstuna<sup>26</sup>. Rutinene i helsesektoren er slik at ansatte kan varsle til nærmeste sjef og mellomleder. I Arendal kommune skal arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven<sup>27</sup>, si ifra til arbeidsgiver, personalansvarlig og verneombud om trakassering, diskriminering og feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse. I Akureyri kommune har de en egen trakasseringsgruppe som tar imot henvendelser og varsel knyttet til trakassering og seksuell trakassering.

## Håndtering av seksuell trakassering i helsesektoren

Det foreligger ingen særskilte retningslinjer knyttet til håndtering av seksuell trakassering innen helsesektoren i noen av kommunene. Retningslinjene som følges, er de samme som

---

<sup>23</sup> I Arendal skal de ansatte beskrive HMS-avvik om seksuell trakassering ifl. Pkt. 9, Mobbing/trakassering.

<sup>24</sup> Gjelder hele kommunen.

<sup>25</sup> Varsling om trakassering, mobbing og vold på arbeidsplassen. Gjelder hele kommunen.

<sup>26</sup> Eskilstuna har et varslingssystem som heter LISA. Der skal arbeidsskader og hendelser varsles. Gjelder hele kommunen.

<sup>27</sup> Arbeidsmiljøloven § 2-3.

rutinene for varsling av avvik og arbeidsskader gjeldende ansatte på tvers av sektorer og instanser i hele kommunen. En rekke undersøkelser viser at ansatte i helsesektoren er særlig utsatt for seksuell trakassering (Bråten & Øistad, 2017; SSB, 2017; SCB, 2017). Likevel finner vi i denne kartleggingen at det er et fåtall avvik som er rapporterer. Mens det i store deler av arbeidslivet er seksuell trakassering fra kollegaer som er hovedrisikoen, er det i helsesektoren en større risiko for at utøver er pasient, bruker og/eller pårørende (SSB, 2017). Akureyri og Eskilstuna kommune har retningslinjer for håndtering av seksuell trakassering utøvd av kollega, mens egne retningslinjer der utøver er pasient, bruker og pårørende er fraværende i alle de tre kommunene.

Når det gjelder lederes håndteringsrutiner rundt mottatte meldinger om seksuell trakassering, skal ledere pålagt til å agere og følge opp varslingssaker. Det skal startes en utredning, det vil si at de skal undersøke anklager, kontakte verneombud. I Akureyri kommune har det opprettet en egen trakasseringsgruppe, som kan kontaktes for veiledning og håndtering. Lederen skal sørge for at trakassering ikke gjentas. Forebyggende tiltak skal være uten konsekvenser for den utsatte. I Arendal kommunes retningslinjer står det beskrevet rutiner for den som mottar varsel om kritikkverdige forhold:

*«Det er viktig at du møter varsleren på en god og åpen måte og opptrer så nøytralt som mulig ... Arbeidsgiver oppfordrer til at det varsles skriftlig. Det er likevel ingen formkrav til hvordan varsleren gir sin informasjon, og det betyr at du kan motta varsel både muntlig, skriftlig og anonymt»* (Personalhåndbok, Arendal kommune).

Forebyggingstiltak mot seksuell trakassering i helsesektoren

Som nevnt under delkapitlet *håndtering av seksuell trakassering*, har ledere og arbeidsgivere et ansvar for å iverksette tiltak for å forebygge seksuell trakassering. Eskilstuna kommune har utviklet et utdanningsmateriale koblet til rutinen for «krenkende særbehandling». Helse og omsorgsforvaltningen har i 2018 kurset sjefer og verneombud ut ifra arbetsmiljøforeskriften<sup>28</sup>. I Akureyri kommune har seksuell trakassering vært et tema og blitt tatt opp på møter, men det er ikke blitt gjennomført kurs i forebygging og håndtering. Kartleggingen viser at det ikke er igangsatt egne forebyggingstiltak i Arendal kommune. Videre fant vi at det foreligger et samarbeid mellom leder og tillitsvalgte i Eskilstuna kommune i forhold til forebygging av seksuell trakassering.

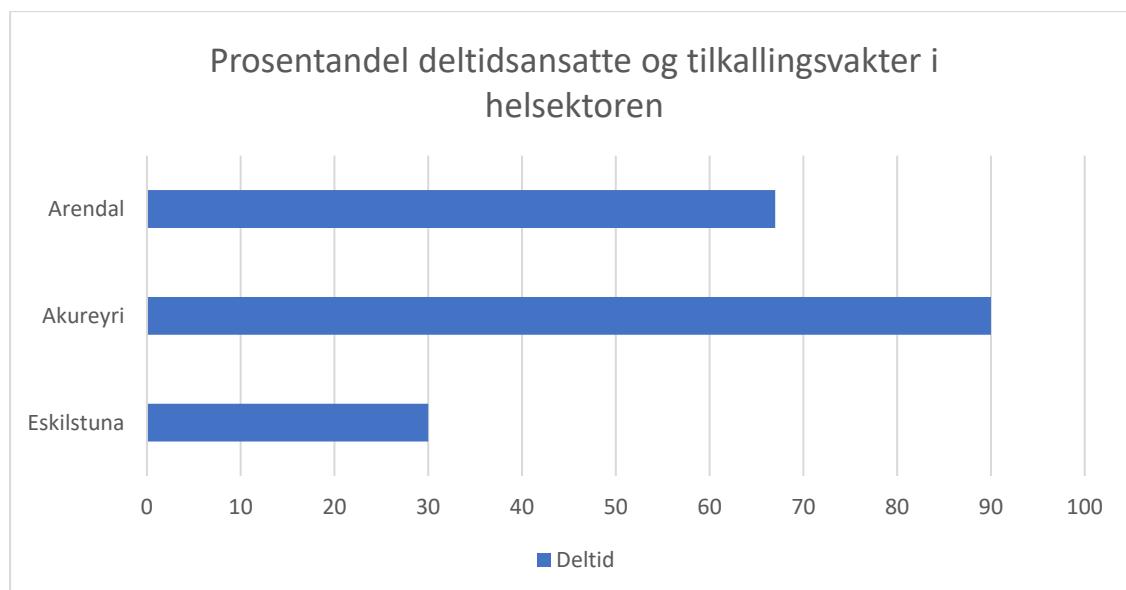
Kartleggingen viser at ingen av kommunene kjenner til om det har blitt foretatt en risikovurdering av seksuell trakassering innen de forskjellige enhetene tilknyttet helsesektoren. Likestillings- og diskrimineringsombudet i Norge har i samarbeid med Arbeidsmiljøtilsynet utarbeidet en veileder for håndtering og forebygging av seksuell trakassering i arbeidslivet. I veilederen fremkommer det at å identifisere risikosituasjoner,

---

<sup>28</sup> AFS 2015:4, *organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø*.

risikofaktorer og risikogrupper i samarbeid med de ansatte ofte er nødvendige grep for å gjennomføre forebyggende tiltak (LDO, 2018).

Lederansvar ved håndtering og forebygging av seksuell trakkassering i helsesektoren  
Seksuell trakkassering, trakkassering og mobbing er en del av  
medarbeiterundersøkelsen/samtalen i Akureyri<sup>29</sup> og Eskilstuna kommune. Andelen  
deltidsansatte og tilkallingsvikarer er ifølge kartleggingen utbredt i de tre kommunene. For  
at leder skal kunne gjennomføre en risikovurdering og deretter iverksette forebyggende  
tiltak, er det nødvendig å ha kjennskap til risikogruppene på arbeidsplassen. Vanlige  
risikogrupper kan være midlertidige og deltidsansatte, unge og særlig unge kvinner,  
lærlinger, ansatte under opplæring, og ansatte som representerer eller oppfattes som et  
mindretall. Innen helsesektoren er disse gruppene vanlige (LDO, 2018). I figur 3 har vi laget  
en oversikt over antall deltidsansatte i prosentandel i de tre kommunene:



Figur 3: Prosentandel deltidsansatte i helsesektoren.

Praksisstuderter innen helsesektoren inngår ikke i denne studiens oversikt over  
deltidsansatte og tilkallingsvikarer. Likevel inngår obligatorisk praksis som en del av en rekke  
studieprogrammer knyttet til helse og omsorg. Arbeidsplassen har sammen med yrkesstedet  
et ansvar for å ivare ta studentens helse og sikkerhet. I denne kartleggingen har vi undersøkt  
hvorvidt det foreligger rutiner for ivaretakelse av studenter i praksis. I Arendal kommune er  
det ukjent om det eksisterer egne rutiner for ivaretakelse av praksisstuderter innen  
helsesektoren i praksisperioden. I Eskilstuna kommune gjelder de samme rutinene for

<sup>29</sup> I Akureyri er dette ikke et etablert punkt på kommunalt nivå, men gjennomføres på enkelte arbeidsplasser.  
Under faste medarbeiterundersøkelser er dette ikke et etablert punkt, men man diskuterer kommunikasjon  
ansatte imellom, og mellom ansatte og ledere med åpne spørsmål.

krenkende særbehandling for praksisstudentene, som for de andre ansatte. Det samme finner vi i Akureyri kommune.

Registrerte avvik og varsler på seksuell trakassering i helsesektoren Kartleggingen har vist at skriftlige varslingsrutiner foreligger i alle de tre kommunene på tvers av sektorer og instanser. Når avvik/ varsler blir registrert i disse systemene, vil det gi en oversikt over antall rapporteringer i de ulike sektorene og instansene i kommunen per år. Det er med bakgrunn i dette at vi har samlet tallene for rapporterte hendelser av seksuell trakassering innen helsesektoren i 2017 og 2018. I figur 8 ser vi at varslinger som gjelder seksuell trakassering mellom ansatte og bruker/pasient er mest utbredt. Vi finner også at det blir rapport hendelser av seksuell trakassering mellom kollegaer.

	Pasient/bruker	Kollega	Totalt
Eskilstuna	3	3	6
Arendal	25	0	25
Akureyri	6	1	7

Tabell 6: Andelen rapporterte tilfeller der ansatte har vært utsatt for seksuell trakassering 2017 og 2018.

## Hovedfunn

- Det foreligger skriftlige varslingsrutiner i alle kommunene. De gjelder for hele kommunen på tvers av sektorer og instanser. Akureyri kommune har en egen trakasseringsgruppe som tar imot henvendelser og varsler i kommunen.
- Egne retningslinjer for håndtering av seksuell trakassering i helsesektoren er fraværende i Eskilstuna, Arendal og Akureyri kommune. Seksuell trakassering er ikke spesifisert som kritikkverdige forhold i Arendal og Eskilstuna, mens seksuell trakassering i Akureyri blir brukt eksplisitt i de skriftlige rutinene for håndtering. I Akureyri og Eskilstuna kommune foreligger det retningslinjer for håndtering der seksuell trakassering er utøvet av kollega, mens egne retningslinjer der utøver er pasient, bruker og pårørende er fraværende i alle de tre kommunene.
- Vi finner at flertallet av rapporteringer på seksuell trakassering innen helsesektoren utøves av pasienter og brukere. Likevel framkommer i denne kartleggingen at det ikke er utarbeidet egne retningslinjer for seksuell trakassering som blir utøvet av pasienter og brukere.
- Det foreligger forebyggingstiltak i Eskilstuna kommune, mens det i Arendal kommune og Akureyri kommune er fravær av forebyggende tiltak. Tiltakene i Eskilstuna kommune er kurs for ledere og verneombud i helsesektoren i forebygging og håndtering av seksuell trakassering.
- Ingen av kommunene har kjennskap til om det er gjennomført en risikovurdering av seksuell trakassering innen helsesektoren.

## Litteraturliste

Akureyri kommune. (2017). *Aðalskipulag 2018-2030 – Samfélagsþjónusta*. Hentet fra <https://www.akureyri.is/static/files/Skipulagsdeild/Adalskipulagid/greinagerd-uppfaerd-drog.pdf>

Akureyri kommune. (2014). *Atvinnustefna Akureyrar 2014-2021*. Hentet fra [https://www.akureyri.is/static/files/01\\_akureyri.is/pdf/atvinnustefna\\_ak\\_2014-2021\\_baeklingur.pdf](https://www.akureyri.is/static/files/01_akureyri.is/pdf/atvinnustefna_ak_2014-2021_baeklingur.pdf)

Akureyri kommune. (2017). *Mannauðsstefna Akureyrarbæjar*. Hentet fra <https://www.akureyri.is/static/files/Starfsmannathjonusta/Starfsmannahandbok/mannaudsstefna/mannaudsstefna-akureyrarbaejar-samhykkkt-6.-juli>

Akureyri kommune. (2013). *Velferðarstefna Akureyrar 2017-2021 – Akureyri*. Hentet fra [https://www.akureyri.is/static/files/01\\_akureyri.is/pdf/velferdarstefna-akureyrar-drog-til-kynningar.pdf](https://www.akureyri.is/static/files/01_akureyri.is/pdf/velferdarstefna-akureyrar-drog-til-kynningar.pdf)

Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (LOV-2018-06-15-38). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Arbeidsmiljøloven. (1981). Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (1980-05-28-46). Hentet fra <https://www.althingi.is/lagas/148c/1980046.html>

Arbetsmiljölagen. (1977). Arbetsmiljölag (1977-12-19-1160). Hentet fra [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160\\_sfs-1977-1160](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160)

Arbetsmiljöverkets Förfatningssamling. (2006). AFS 2006:4. Hentet fra <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/?hl=AFS#1>

Arendal kommune. (2015). *HANLINGSPLAN FOR HMS Arendal kommune*. Hentet fra <https://docplayer.me/17520242-Handlingsplan-for-hms-arendal-kommune.html>

Arendal kommune. (2011). *Kommunalplan – Samfunnsdel 2011-2021*. Hentet fra [https://www.arendal.kommune.no/\\_f/p1/ic20368d8-fb19-420b-9c76-c30975f8e4a5/kommuneplanen\\_samfunnsdel\\_160611.pdf](https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/ic20368d8-fb19-420b-9c76-c30975f8e4a5/kommuneplanen_samfunnsdel_160611.pdf)

Arendal kommune. (2015). *Plan for helse og levekår 2015-2013 - lengre forløp*. Hentet fra [https://www.arendal.kommune.no/\\_f/p1/i73d6256d-7084-42e7-922a-dde3e9c21fc1/plan\\_for\\_helse\\_levekaar2015-2030lengre\\_forlop.pdf](https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/i73d6256d-7084-42e7-922a-dde3e9c21fc1/plan_for_helse_levekaar2015-2030lengre_forlop.pdf)

Arendal kommune (2014). *Sammen om framtida! - Arbeidsgiverstrategi Arendal 2023*. Hentet fra [https://www.arendal.kommune.no/\\_f/p1/i08e42e14-6401-43c3-a63b-40ec934859f0/arbeidsgiverstrategi.pdf](https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/i08e42e14-6401-43c3-a63b-40ec934859f0/arbeidsgiverstrategi.pdf)

Brottsbalken. (1962). Brotsbalk (1962:700). <https://lagen.nu/1962:700>

Bråten, M. & Øistad, S. B. (2017). Seksuell trakassering i arbeidslivet - Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg (Fafo-rapport 2017:09). Hentet fra <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/seksuell-trakassering-i-arbeidslivet-3>

Bråten, M. & Øistad, S. B. (2018). Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavia - Erfaringer fra tre hoteller i Danmark, Norge og Sverige (Fafo-rapport 2018:29). Hentet fra

<https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/seksuell-trakassering-i-hotellbransjen-i-skandinavia>

Diskrimineringslagen. (2008). Diskrimineringslag (2008:567). (2008-06-05). Hentet fra <https://lagen.nu/2008:567>

Diskrimineringsombudet (DO). (2018). Trakasserier och sexuella trakasserier. Hentet 18.12.2018 fra <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>

Einarsdottir, M. (2014). Jafnrétti á vinnustöðum á Íslandi: rannsókn á viðhorfi stjórnenda fyrirtækja til jafnréttis og mismununar (Like muligheter på arbeidsplasser på Island: En studie av holdningen til bedriftsledelse til likestilling og diskriminering). Akureyri: Forsknings- og utviklingssenteret.

Eskilstuna kommune. (2011). *Medarbetarpolicy inom Eskilstuna kommunkoncern*. Hentet fra <https://www.eskilstuna.se/download/18.620480c215c865489ed5c46/1497016943950/Medarbetarpolicy%20f%C3%B6r%20Eskilstuna%20kommunkoncern.pdf>

Eskilstuna kommune. (2017). *Policy för jämlik hälsa och social hållbarhet*. Hentet fra <https://www.eskilstuna.se/download/18.5dada84815f6c056329170c3/1509717675970/10.%20Policy%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mlik%C2%A4ml%C3%A4sa%C2%A4ls%C3%A4sa%C2%A4och%C2%A4social%C2%A4h%C3%A5llbarhet.pdf>

Eskilstuna kommune. (2011). *Riktlinje för god hälsa tillika arbetsmiljöpolicy*. Hentet fra <https://www.eskilstuna.se/download/18.620480c215c865489ed5c47/1497016944020/Riktlinje%20f%C3%B6r%20god%20h%C3%A4lsa%20h%C3%A4lsa%20tillika%20arbetsmilj%C3%B6policy%20f%C3%B6r%20B6r%20Eskilstuna%20kommunkoncern.pdf>

Eskilstuna kommune. (2015). *Strategisk inriktning 2016-2019 - för Eskilstuna kommunkoncern*. Hentet fra <https://www.eskilstuna.se/download/18.789f653115a26de0e2278ce9/1490001970963/Strategisk+inriktning+2016-2019.pdf>

Government Island. (2018). Forside. Hentet 18.12.2018 fra <https://www.government.is/>

Icelandic confederation of Labour (ASI). Gender equality. Hentet 18.12.2018 fra <https://www.asi.is/engpol/>

Likestillingsloven. (2008). Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (2008-03-10-10). Hentet fra <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2008010.html>

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2018). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-12-19-115). Hentet fra [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL\\_2#A713](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#A713)

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). (2018). Seksuell trakassering. Hentet 18.12.2018 fra <https://www.ldo.no/diskriminert/arbeidsliv/seksuell-trakassering/>

NOU 2004:29. (2004). Kan flere jobbe mer?: Deltid og undersysselsetting i norsk arbeidsliv. Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-29/id389495/>

NOU 2008:17. (2008). Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid: Skift/turnusutvalget 2007–2008. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2008-17/id528756/>

NOU 2010:13. (2010). Arbeid for helse: Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren. Helse- og omsorgsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2010-13/id628069/>

Regeringen Sverige. (2018). Forside. Hentet 18.12.2018 fra <https://www.regeringen.se/>

Regjeringen Norge. (2018). Forside. Hentet 18.12.2018 fra <https://www.regjeringen.no/no/id4/>

Stjornarradid Island/ Regjeringen Island. (2018). Hentet 21.12.2018 fra  
<https://www.stjornarradid.is/default.aspx?pageid=d562b285-9ab2-11e6-9409-005056bc4d74&itemid=7d864540-1c9d-11e8-9425-005056bc4d74>

SCB. (2017). Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2 - Arbetsmiljön 2017. Hentet fra  
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2017/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2017-rapport-2018-2.pdf>

Sletteland, A. (2018). Da #metoo kom til Norge - Et ufullendt normskifte mot seksuell trakassering. Tidsskrift for kjønnsforskning 03/2018(42), 142-161. Hentet fra [https://www.idunn.no/tfk/2018/03/da\\_metoo\\_kom\\_til\\_norge](https://www.idunn.no/tfk/2018/03/da_metoo_kom_til_norge)

SSB. (2017). Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen. Hentet 18.12.2018 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo>

Straffeloven. (1940). Almenn hegningarlög (1940-02-12-19). Hentet fra <https://www.althingi.is/lagas/148c/1940019.html>

Straffeloven. (2005). Lov om straff (LOV-2018-06-15-37). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28?q=straffeloven>

With, L. M. (2018). Vold, trusler og trakassering i arbeidslivet - Kvinner og menn i helseyrker møter mest vold og trusler (SSB Analyse 2018/22). Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/kvinner-og-menn-i-helseyrker-moter-mest-vold-og-trusler>

Wihlborg, A. (2017). 40% av kvinnliga sjuksköterskor utsatta för sexuella trakasserier. Hentet 18.12.2018 fra <http://sjukskoterkarriar.se/artikel/40-av-kvinnliga-sjuksköterskor-utsatta-for-sexuella-trakasserier/>