

Hva er seksuell trakassering – og hvordan forbygge og forhindre det?



Hva forbinder dere med begrepene seksuell trakassering og trakassering? (menti)



Du observerer, hva gjør du?

Skipperen om bord kommer bort til en ung kvinne og sier med et smil om munnen: Ble det noe på deg i går? Du er fin, men for ung for meg.

Når hun ikke svarer fortsetter han: Hvorfor er du så sur, har du mensen eller?

Noen ler av kommentarene. Én reagerer og tar det opp med en av de andre lederne. Svaret er: «Han mener ikke noe vondt med det. Han bare er sånn.»

Du som kollega observerer det som skjer, hva ville du ha gjort?

1. Du blander deg ikke inn. Du regner med at hun sier ifra selv.

2. Du sier ifra i situasjonen at det er uakseptabelt.

3. Du oppfordrer henne til å gå videre med saken.

4. Du varsler selv på vegne av kvinnen.



Alvorlig eller ikke?

Ida er ny ombord. Hun er eneste kvinne på båten. På forhånd blir hun advart av en mannlig kollega om at det er litt røff sjargong, og en av de eldre hun skal jobbe med må hun passe seg for.

Er dette alvorlig eller ikke, hva er det eventuelt som gjør det alvorlig?



Ombudets rolle

→ Juridisk veileder i enkeltsaker

→ Jobber opp mot arbeidsgivere og organisasjoner i arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Vernet mot trakassering

ILO konvensjonen vold, trakassering og kjønnsbasert vold

Skipsarbeidsloven

§ 1-1: «full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger»

Arbeidsmiljøloven:

§ 4-1: krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

§ 4-3 (3): «trakassering og annen utilbørlig opptreden»

Særsilt beskyttelse i likestillings- og diskrimineringsloven:

likestillings- og diskrimineringsloven § 13 jf. § 6 forbuds bestemmelse og aktive forpliktelser for arbeidsgivere og organisasjoner

Straffeloven

De mest alvorlige tilfellene av straffbare handlinger



Kjønn

Funksjonsevne

Graviditet

Religion
Livssyn

Foreldrepermisjon
Adopsjon

Politisk syn

Sammensatt
trakassering

Omsorgsoppgaver

Medlemskap i
fagforening

Alder

Etnisitet
Språk
Hudfarge
Nasjonal
Avstamning

Kjønnsidentitet
Kjønnsuttrykk
Seksuell orientering



Seksuell trakassering

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

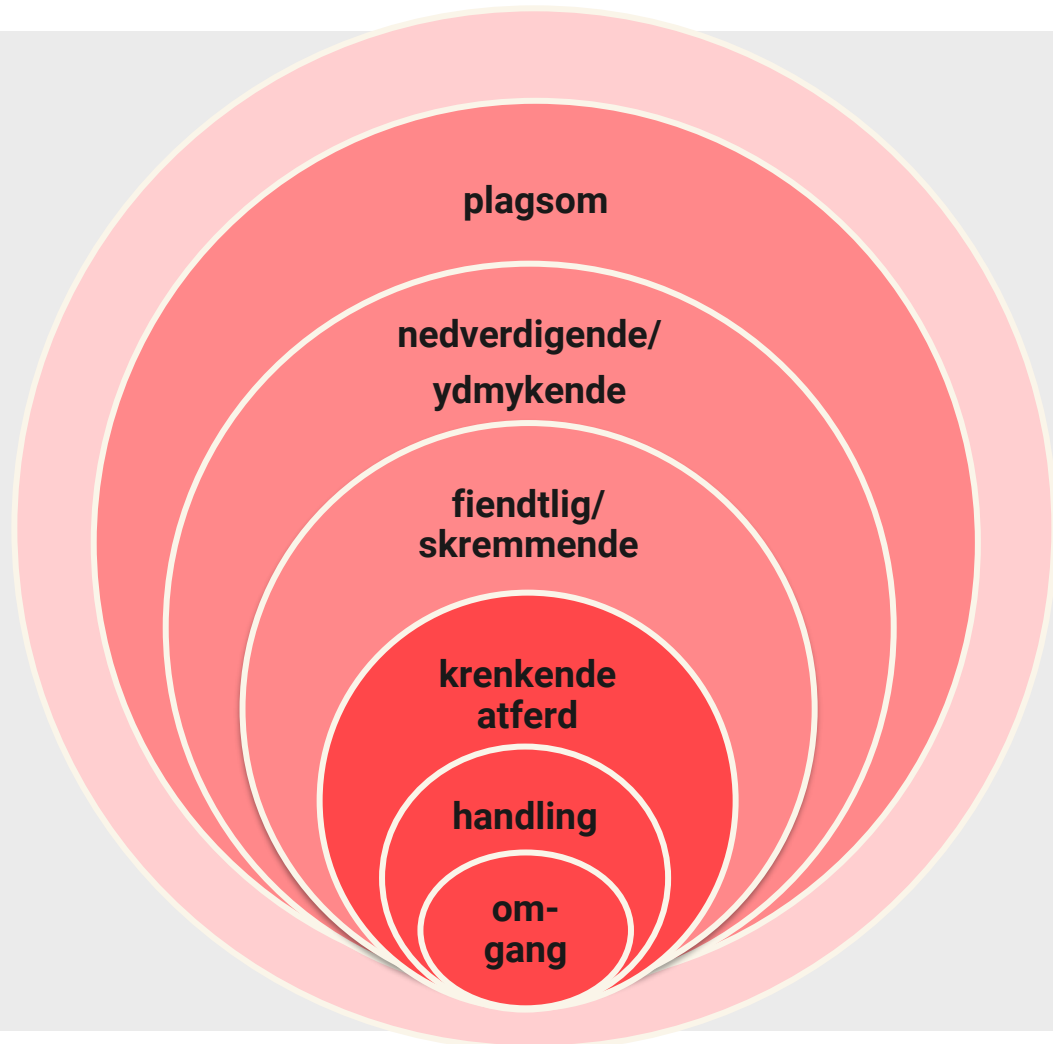


Likestillings- og diskrimineringsloven §13

Oppsummering

- Må være seksuelt betont, uønsket og minst plagsomt
- Av en viss alvorlighetsgrad (objektivt krav)
 - Enkeltstående tilfeller kan rammes
 - Hvordan den som utsettes opplever det har stor betydning
 - Ikke krev om hensikt. Ikke krav om at atferden er motivert av et seksuelt begjær
- Utgangspunktet er at man må si ifra at det er uønsket, men ikke et absolutt krav hvis tilstrekkelig alvorlig
- Kan man forvente at den som trakasserer burde forstått at det er uønsket
- Strengere krav til ledere

- Forventninger til oppførsel
- arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven
- straffeloven



Å rydde i gråsonen



Hva er forskjell på flørting og seksuell trakassering?




Hva er forskjell på fleip, tull og kødding og trakassering?



Hva er forskjell på uenighet, diskusjon og trakassering?



A photograph of two fishermen on a boat deck. One fisherman in the foreground is wearing a dark blue long-sleeved shirt, a dark blue neck gaiter, and yellow overalls. He is looking down at a large black fishing net. Another fisherman in the background is wearing a dark blue long-sleeved shirt, a dark cap, yellow overalls, and blue gloves. He is bent over, handling the net. The net is full of fish, which are being placed into a blue plastic crate. The deck is made of wooden planks and is wet. In the background, there is a body of water and a cloudy sky. A metal railing and some equipment are visible on the deck.

Arbeidsgivers og organisasjoners ansvar

Ulike arenaer – ulik ansvar



Arbeidsgiver og organisasjoners ansvar

Skipsarbeiderloven

Krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Kapittel 10 – vern mot diskriminering

Fjerde ledd – henviser til likestillings- og diskrimineringsloven

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.



Hvor langt rekker ansvaret

Innenfor lederens ansvarsområde

Mellom kolleger, kunder, brukere fra og mellom studenter

I sosiale anledninger utenfor arbeidstid i arbeidsgivers regi (julebord, fest, studietur etc.)

Fritiden faller utenfor (obs gråsoner)





Tiltak 1 - Kartlegg risiko

Kartlegg i samarbeid med de ansatte hvilke risikoer som er på deres arbeidsplass og gjennomfør forebyggende tiltak



Tiltak 2 - Regler for oppførsel

Utarbeid i fellesskap regler for oppførsel på arbeidsplassen og informer alle de ansatte om disse



Tiltak 3 - Rutiner for håndtering

Lag gode rutiner for å melde fra om seksuell trakassering og trakassering og hvordan hendelsene skal håndteres og informer alle ansatte om disse



Tiltak 4 - Brudd må føre til reaksjoner

Brudd på rutiner og retningslinjer skal føre til reaksjoner for den som trakasserer (kollegaer, gjester, kunder)



Tiltak 5 - Tydelig lederansvar

Leders ansvar for å forebygge og håndtere seksuell trakassering skal være tydelig



Tiltak 6 - Snakk om seksuell trakassering

Snakk om seksuell trakassering og trakassering på arbeidsplassen

www.settestrek.no



1. Risikokartlegging

Risikokartlegg

- Hva kan gå galt?
 - Hva kan vi gjøre for å forhindre dette?
 - Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?
 - Hva har skjedd tidligere?
-
- Risikovurderingen skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.



Oppgave

- I hvilke situasjoner kan seksuell trakassering oppstå i fiskerinæringen? Ordsky
- Hvem er særlig utsatt?

Risikofaktorer som øker risikoen

Risikofaktorer

- Avhengighet og underordning
- Hierarki (lærlinger i opplæringssituasjoner)
- Uklare rutiner og manglene opplæring
- Uklar grense mellom jobb og privatliv
- Seksualisert kultur
- Negative holdninger
- Mange med løse tilknytning til arbeidsplassen
- Røff sjargong
- Fordommer
- Ensidig sammensatt arbeidsstokk

Risikosituasjoner

- Alenearbeid
- Natt- og helgearbeid
- Overnatting
- Arbeid tett på hverandre
- Sosiale settinger på jobben
- Reiser
- Opplæringssituasjoner

Risikogrupper

- Ansatte som representerer eller oppfattes som mindretall
- Unge og nye arbeidstakere
- Kvinner*
- Lærlinger
- Midlertidig ansatte
- Servicepersonell





2. Regler/forventninger til oppførsel

Hvorfor regler?

Formålet med reglene er å beskytte ansatte mot trakassering.

Reglene er ikke ment for å regulere hva gode kollegaer gjør, så lenge det er ønsket fra begge parter og ikke rammer andre ansatte eller arbeidsmiljøet.

Særlig ansvar for ledere og ansatte med opplæringsansvar



Gi klar melding til alle (ny)ansatte

- Å bruke negative eller seksuelt ladete kallenavn om eller til ansatte er ikke godtatt
- Kommentarer på kroppen til ansatte er ikke akseptabelt
- Seksuelle tilnærmelser skal ikke skje
- Det er ikke lov å sende nakenbilder og porno til ansatte
- Seksuelle overgrep skal alltid politianmeldes
- Disse reglene gjelder også kunder, gjester, pasienter
- Alle ansatte skal si ifra når reglene brytes



BNL kjøreregler

1. På arbeidsplassen skal vi alle bidra til nulltoleranse mot trakassering. Når trakassering avdekkes har alle et ansvar for å melde fra i tråd med bedriftens varslingsrutiner.
2. Vi skal alle snakke sammen om hvilket språk vi benytter på arbeidsplassen. Vi skal ikke være med på eller akseptere diskriminerende humor.
3. Vi skal alle bidra til å overholde bedriftens regler for akseptabel oppførsel, både på arbeidsplassen og i sosiale sammenhenger med kolleger.
4. Vi skal alle unngå bilder, kalendere e.l. som kan oppleves støtende for ett kjønn, enten det er på arbeidsplassen eller i sosiale medier.
5. Vi skal alle bidra til å tilrettelegge for ansatte med omsorg for barn.
6. Vi skal alle sørge for tilfredsstillende garderobe- og toalettforhold, både for kvinner og menn.
7. Vi skal alle bidra til å gjøre disse kjørereglene kjent på arbeidsplassen og være tydelige på konsekvenser ved brudd på disse.





**Snakk om trakassering
på arbeidsplassen**



EN ENKLERE SAMTALE OM ET VANSKELIG TEMA

Seksuell trakassering skjer overalt i arbeidslivet. En samtale mellom leder og ansatte er et viktig skritt i arbeidet med å forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen.



Diskusjon

Det finnes mange gråsoner. Allikevel finnes det noen klare grenser som ikke skal krysses. Hvor går de?



Håndtering - oppgave

Refleksjonsoppgave med håndtering

- Hvilke erfaringer har dere med håndtering av trakasseringssaker?
- Hvordan har dere håndtert sakene. Del positive og negative erfaringer.

Hva må ledere som får kunnskap om trakassering gjøre?

- Forpliktet til å ta tak i trakassering på arbeidsplassen
 - Tilstrekkelig med kunnskap – ikke krav om et formelt varsel
- Skal reagere raskt og gjennomføre individuelle møter med partene for å få fram fakta og opplevelse
- Sikre kontradiksjon og lage en oppfølgingsplan
- Referat skal skrives og signeres
- Det skal ikke konkluderes før begge partene og eventuelle vitner har forklart seg

Huskeliste for god håndtering mellom kolleger

1. Ta saken på alvor. Ta utgangspunkt i rutine.
2. Kontradiksjonsprinsippet - begge parter må få uttale seg
3. Møt begge parter med respekt
4. Behandle saken raskt (tidslinje)
5. Undersøk saken (vitner, bevis)
6. Sikre god informasjon om prosess og sak. (realitetsorientering)
7. Kom til en løsning
8. Vurder å innhente rådgivning eksternt (LDO, juridisk, bedriftshelsetjenesten)
9. Vurder ilegging av arbeidsrettslig reaksjon
10. Følg opp begge parter
11. Hindre gjengjeldelse



Tillitsvalgtes og verneombudets rolle

Verneombud

- Lytt til vedkommende
- Hjelp vedkommende til å skrive ned hendelsen
- Ikke døm/bagatelliser
- **Følg opp saken med arbeidsgiver**
- Forventningsavklaring – hva vil personen, hva ser personen ser for seg av prosess, hva ønsker de av utfall?
- Hvilke rammer har man å jobbe utfra?

Tillitsvalgt

- Lytt til vedkommende
- Hjelp vedkommende til å skrive ned hendelsen
- Ikke døm/bagatelliser
- Avklar hva du kan gjøre som tillitsvalgt
- Forventningsavklaring – hva vil personen, hva ser personen ser for seg av prosess, hva ønsker de av utfall?
- Veiled vedkommende videre og gi støtte

Bistå i møter med arbeidsgiveren
Passe på at arbeidsgiverens dokumentasjon er god nok (og riktig)



Viktig å huske på

- Kontinuerlig arbeid – lik opplæring i alle ledd.
- Ledere har et særlig ansvar – en del av leders arbeid
- Viktig å få en felles forståelse.
- Forskjell på å drite seg ut og å være en drittssekk – sitat forsker Hanna Helseth
- Klare rutiner for håndtering – trygt å si ifra.
- Mye kan være ugreit selv om det ikke er forbudt.
- Skap et klima som gjør det greit å si ifra i situasjonen.
- Åpenhet gir trygghet.



Vi hjelper deg

Gratis juridisk veiledning

Finn oss på nett: www.ldo.no

Ring oss: 23 15 73 00

E-post: post@ldo.no