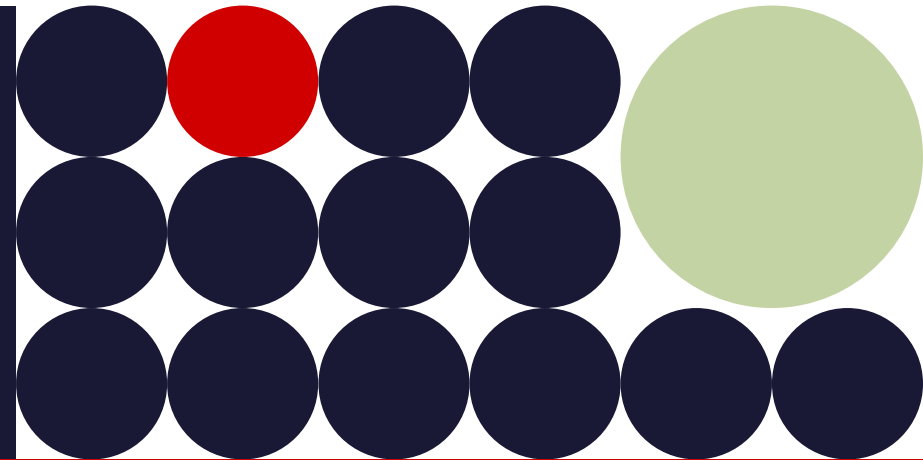




**Fellesforbundet**

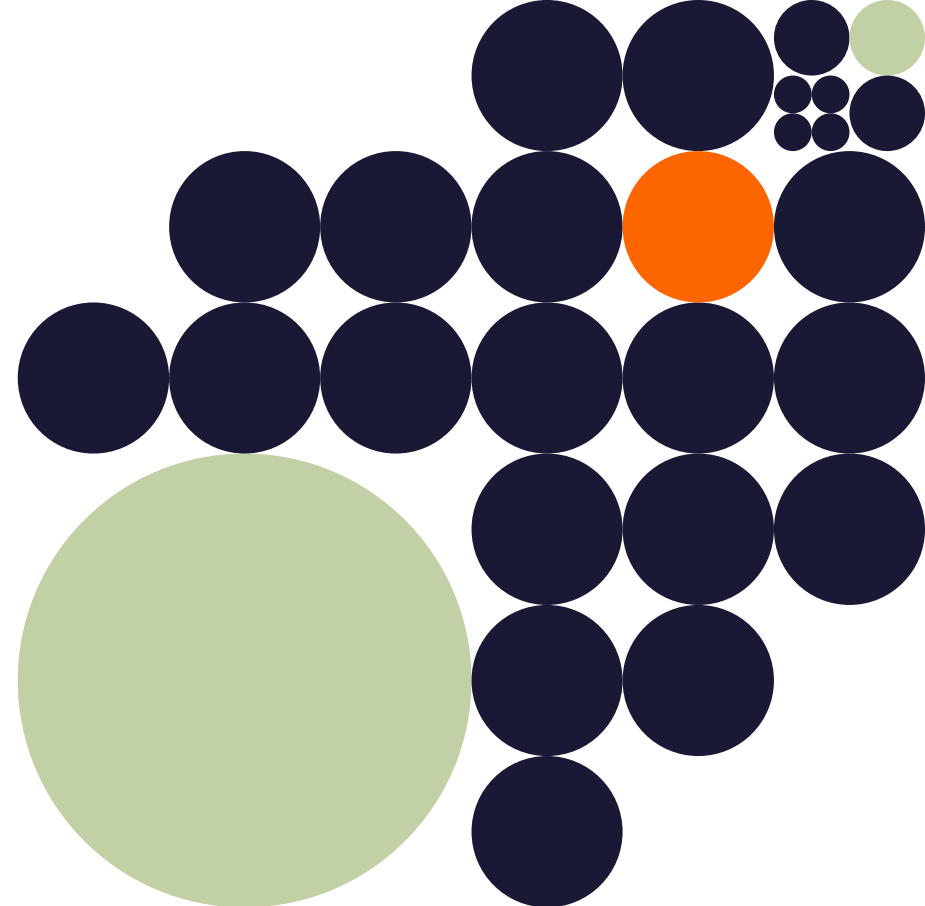
# Trakassering og seksuell trakassering i arbeidslivet



Saksbehandling

# Formål med Fellesforbundets arbeid mot trakassering

- Sterke fellesskap bygges på respekt, støtte og like rettigheter
- Tillitsvalgte og medlemmer skal være en pådriver for et arbeidsmiljø uten trakassering
- Tillitsvalgte og medlemmer skal tørre å ta opp trakassering med de som driver med det
- Tillitsvalgte og medlemmer skal hjelpe de som opplever trakassering
- Alle skal få et bedre arbeidsmiljø





ÅPEN: Wilmine har fortalt åpent om seksuell trakassering på arbeidsplassen hvor hun hadde lærlingplass. Foto: Camilla Sagen


## Wilmine (17) ble lærling i drømmejobben – så begynte kommentarene


Da Wilmine (17) opplevde seksuell trakassering på arbeidsplassen, ville hun først ikke si ifra om hendelsene – som nesten skremte henne vekk fra drømmeyrket.



**Da hun i høst skulle på utplassering, skulle hun jobbe på en byggeplass sammen med 80 menn.**


**Det som begynte med små kommentarer fra ulike menn som var innleid til byggeplassen, utviklet seg senere til å bli upassende berøringer.**





**Seksuell trakassering og trakassering  
er lett å forebygge – hvis en anerkjenner  
problemet**

**Umulig hvis du ikke anerkjenner  
problemet**



# Trakassering og seksuell trakassering

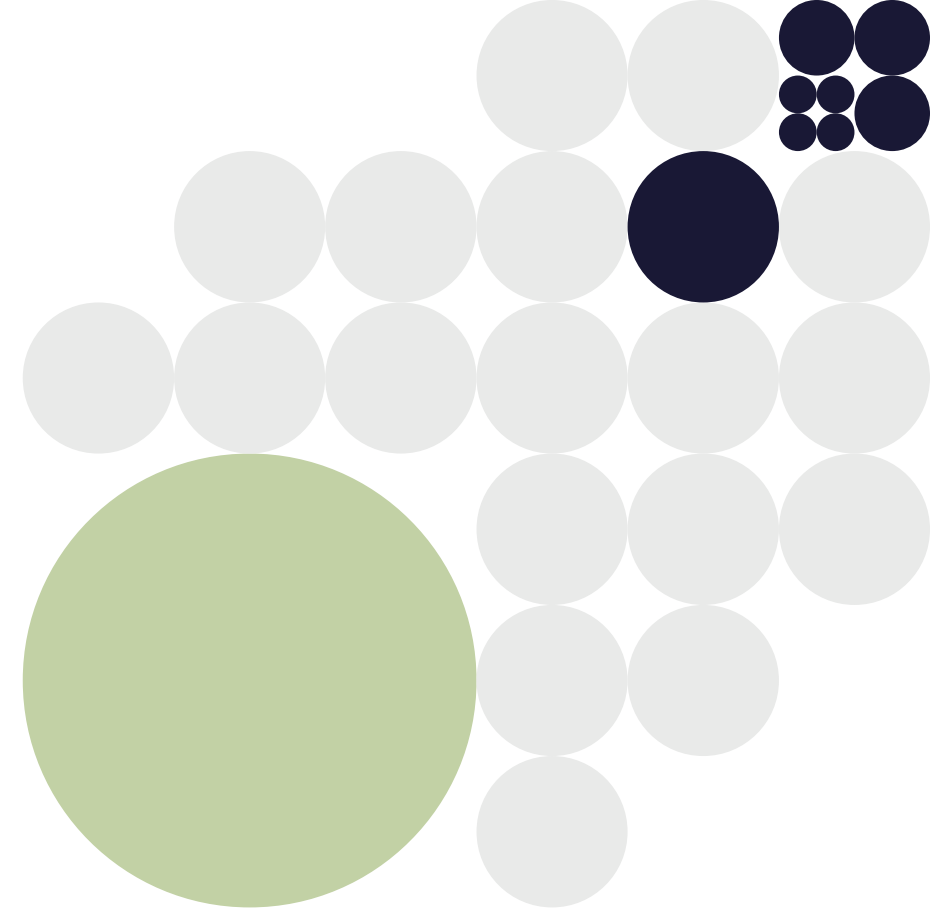
Oppførsel som skaper utrygghet

Oppførsel som ikke skaper verdi

Oppførsel som ikke er nødvendig

Oppførsel som er forbudt

# Hva sier lovverket om trakassering og seksuell trakassering?

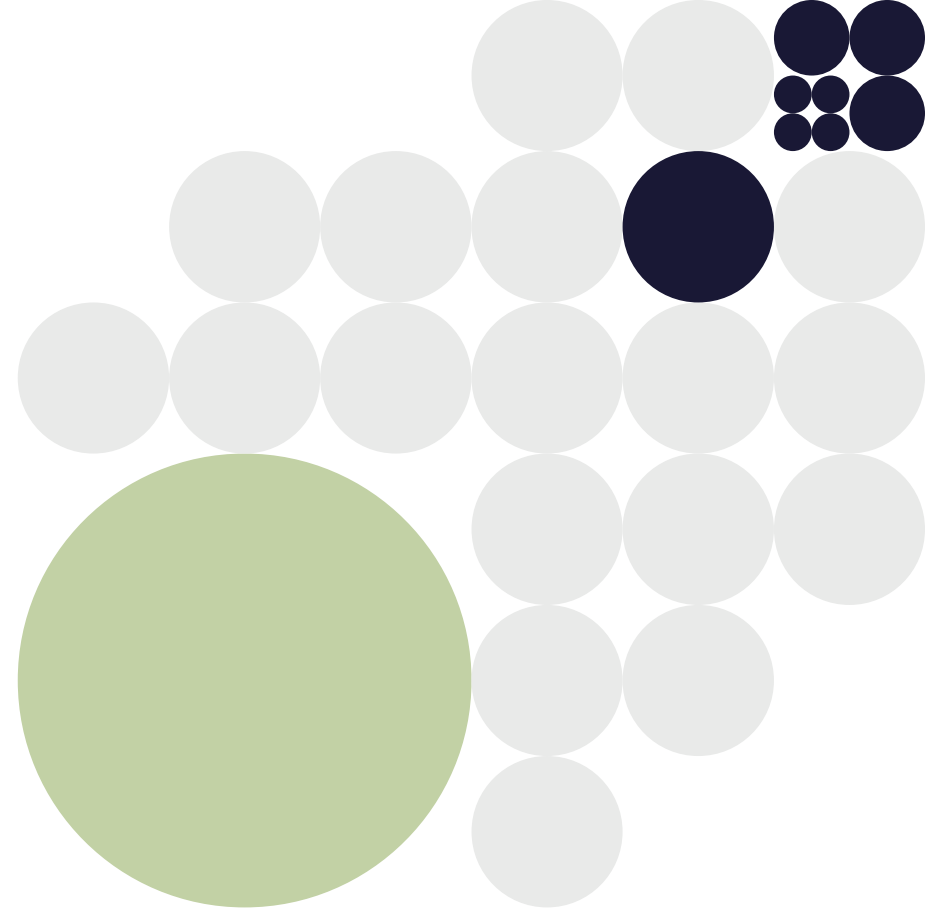


# Trakassering er forbudt, men hva er trakassering?

Med trakassering menes **handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.**

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

*Likestillings og diskrimineringsloven § 13*





# AML - § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

...

- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

...

# Lovforslag – kapittel 4 i AML – under behandling

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

§ 4-3 tredje ledd første punktum skal lyde:

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

# Lovforslag – kapittel 4 AML – under behandling

§ 4-3 tredje ledd nytt andre og tredje punktum skal lyde:

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

# Lovforslag kapittel 6 i AML – under behandling

§ 6-2 andre ledd ny bokstav f skal lyde:

[«Verneombudet skal særlig påse:]

at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø, jf. § 4-3, er ivaretatt.

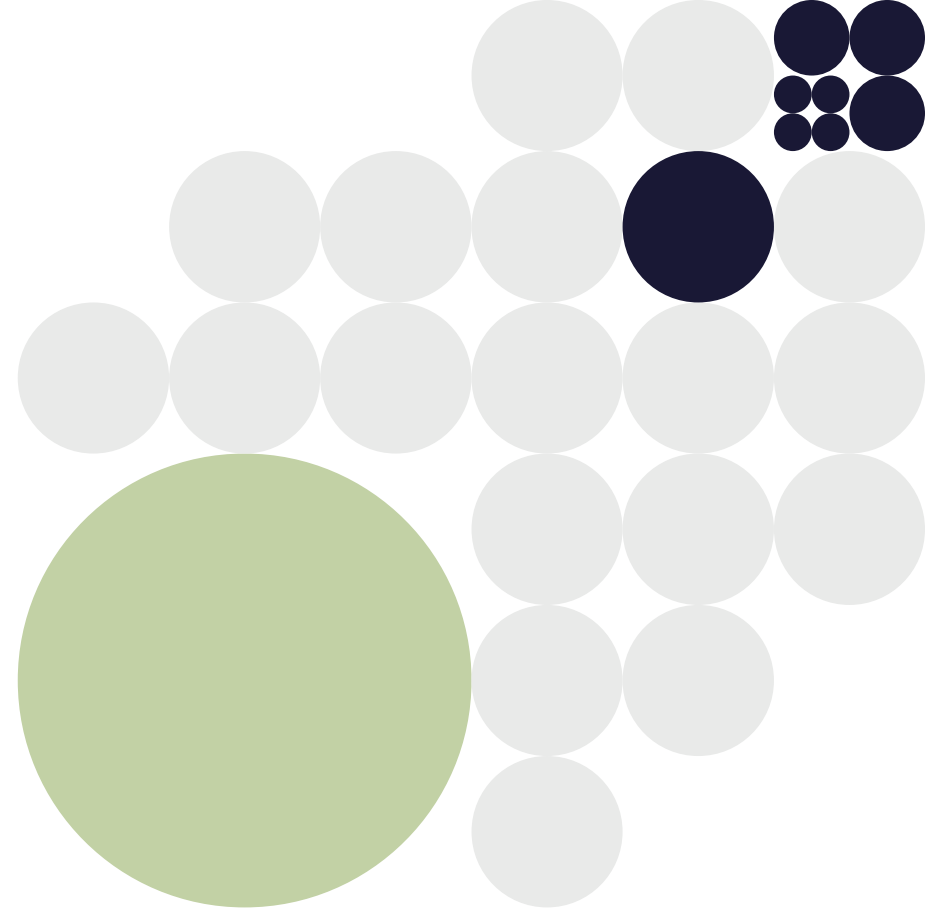
# Arbeidstakere skal melde fra om trakassering, Arbeidsmiljøloven § 2-3

- *Arbeidstaker skal sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.*

# Likestillings- og diskrimineringsloven

## § 13 sjette ledd

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



# Gjengjeldelse

- «Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.»

Likestillings- og diskrimineringsloven § 14 tilsvarende bestemmelse i aml. §2A-2.

# AHA-effekten ved trakassering



## Avhengighet

= vanskelig å si ifra uten å være redd for konsekvensene



## Hyppighet

= gnagsår-effekten



## Alvor

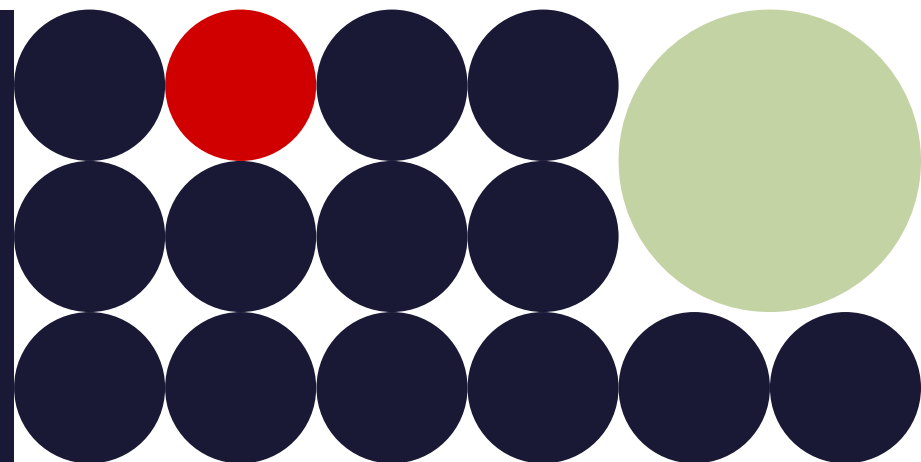
= trusler, tvang og fysiske og psykiske overtramp



# Tillitsvalgte

- Kan ta initiativ til å få på plass forebyggende arbeid mot trakassering og seksuell trakassering (HMS eller arbeidsgivers likestillingsarbeid)
- Kan sikre at bedriften har gode varslingsrutiner som omfatter trakassering
- Kan ta opp trakassering i klubben og sikre at det ikke skjer trakassering blant medlemmer
- Kan bistå medlemmer som opplever trakassering eller blir beskyldt for å trakassere. Sikre at de får en forsvarlig behandling og at saken får de riktige konsekvenser

# Saksbehandling i avdeling



# Tillitsvalgtes og avdelingens rolle i trakasseringssaker

- Bistå medlemmet med å få fram fakta i saken .
- Hjelpe til med å varsle til riktig instans
- Bistå medlemmet i møter med ledelsen
- Sjekke at de som skal håndtere saken fra bedriftens side, er habile
- Sikre at begge parter får likeverdig behandling(rettsikkerhet)
- Sikre at den som har opplevd trakassering, ikke utsettes for gjengjeldelse
- Sikre at konsekvensene av trakasseringen er i stil med det som har skjedd – hvis ikke vurdere å gå videre med saken
- Sikre at det blir gjenopprettet et trygt arbeidsmiljø

# FØRST:

- Trakasseringssaker er personsensitive og skal behandles deretter!
- Skaff tolk om nødvendig
  - Et tips kan være å finne autorisert tolk gjennom [www.tolkeregisteret.no](http://www.tolkeregisteret.no) (IMDi)
- Forbered medlemmet på at du kan være nødt til å stille vanskelige og ubehagelige spørsmål for å kunne hjelpe på best mulig måte,
  - men husk alltid at medlemmet ofte er i en svært sårbar posisjon og kan være psykisk nedbrutt

# Skaff deg oversikt!

- **Lytt!**

- La medlemmet eller den tillitsvalgte fortelle sin historie.

- **Rydd!**

- Hjelp medlemmet til å finne fakta; beskrive hendelser, oppførsel, utsagn o.l. og hva som gir opplevelsen av trakassering
- sette de i rekkefølge; lage en tidslinje
- skille mellom egne og andres opplevelser og følelser, og skille mellom følelse og fakta
- hvem er involvert?
- hvem er varslet – og har varselet ført til noe?
- har f.eks medlemmet vært hos lege som følge av trakasseringen?
- Har bedriften rutiner for varsling, forebygging, handling – og er disse fulgt?

# Forventningsavklaring!

- Finn ut hva medlemmet forventer skal skje
- **Vær ærlig på hva du kan hjelpe med**
  - Er du usikker på saken, eller hvordan du skal gå frem må du også være ærlig på det, og be om litt tid til å konferere kollegaer og/eller ressurspersonen i regionen. (LDO og Arbeidstilsynet kan også brukes som rådgivere.)
  - Gi heller uttrykk for din usikkerhet rundt hva medlemmet bør forvente enn å love for mye.
- **Vær nøye på å vurdere din egen habilitet;**
  - Kjenner du noen av de involverte partene slik at det kan påvirke din håndtering negativt?
  - Er både den trakasserte og den som blir beskyldt for å trakassere medlem av Fellesforbundet?

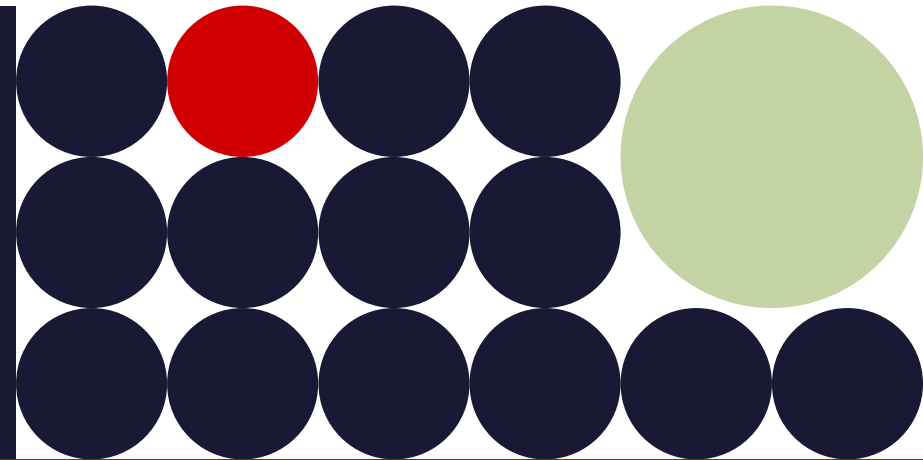
# Skynd deg langsomt!

- Langt fra alle saker er slik at søksmål er første alternativ.
- Finn ut hvilket nivå saken best kan løses på
  - Er tillitsvalgt skolert, eller behøves litt opplæring først?
  - Kan en samtale mellom den trakasserte, leder og deg hjelpe?
  - Kan andre brukes som ressursperson? Verneombud, klubben, eller andre?
    - OBS: Husk personvernet! – Avklar alltid først at du har tillatelse fra medlemmet til å kontakte andre!
  - Vurder om det finnes fremgangsmåte som også kan være til hjelp for arbeidsmiljøet som helhet
- Ikke vent med innsending av sak til forbundet om det er løsningen du faller ned på.



**Fellesforbundet**

# Saksbehandling på regionsnivå





# Praktisk om rutinene – region og hovedkontor

- Når saken kommer inn på regionskontoret må saksbehandler gå grundig gjennom den
- Opprette kontakt med medlem, både over telefon og i standardbrev
- Viktig med direkte dialog med medlemmet på det nivået saken er til behandling – gjerne med avdelingen som støtte/observatør
- Snakk med medlemmet, hold fokus på fakta – selv om det ofte er mye følelser

# Forventningsavklaring

- Realistiske forventninger
- Hva ønskes av medlemmet?
- Hva kan forbundet bidra med?
- Vise til relevant rettspraksis

# Skjema - faktaopplysninger

Tidspunkt	Hendelse	Bevis
Julebordet 2021	Fikk ikke være i fred på toalettet – sjefen kommer inn, nekter å gå ut	En kollega observerte at jeg/hun/han gikk inn, sjefen gikk etter og kom ut samtidig som meg/hun/han
14 Januar 2022	Brev i posten med bilde av lettkledd mann	Brevet og poststemplingen, selve bildet

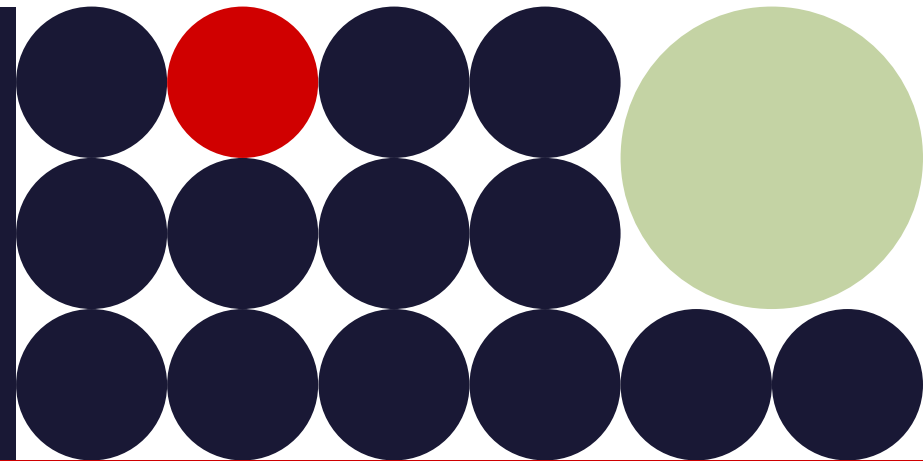
# Vurdering fra region – saken løses eller sendes inn til juridisk behandling

- Ut fra fakta i saken, må saksbehandler vurdere veien videre
- Hva er gjort fra før?
- Hva kan gjøres for å finne en løsning uten juridisk vurdering?
- Hva ønskes det juridisk vurdering og behandling til?
  
- Ved innsending til LO, opprettholder regionen kontakten med medlemmet



**Fellesforbundet**

# Opplæring av tillitsvalgte og avdelinger



# Opplæring av tillitsvalgte – trakasseringssaker

- Temaet legges inn i FTV 1 og FTV 4
- Fokus på dette i hele organisasjonen
- Ansvarlige i regionene kommer gjerne ut til avdelingene og snakker om dette
- Varsling og trakassering være en fast del av det nylig oppstartete kurs i saksbehandling for valgte og ansatte i avdelinger.