

# Rett fra levra om seksuell trakassering

Claus Jervell, Likestillings- og diskrimineringsombudet

# Har dere hørt noen si..

- Det er for lite seksuell trakassering på jobben min
- Etter #metoo kan vi ikke gi jenter en klem lenger

# Seksuell trakassering

- Enkelt å stoppe hvis du anerkjenner problemet
- Umulig å stoppe hvis du ikke anerkjenner problemet

# Hvor setter du streken?

- Lars skal lære opp en ny kollega. Han opplever god kontakt og blir interessert i henne. Han gir henne komplimenter og inviterer henne på en øl. Hun avviser, men det gjør han bare mer ivrig og fortsetter å prøve seg.

# Hvor setter du streken?

- Du er lærling og veilederen kommer plutselig inn og legger seg i senga di mens du er på nattevakt.

# Hvor setter du streken?

- Etter en hyggelig fredagspils får Hanne en snap med bilde av pikken til en kollega.

# Hvor setter du streken?

- Hva er ditt forhold til analsex? spurte den erfarne ambulansarbeideren første gang han sto ute og tok en røyk sammen med sin nye kollega

# Hvor setter du streken?

- Konstante bemerkninger om kropp og rumpe fra en kollega. Gjerne også diverse kommentarer når det var flere personer til stede.



# Hvor setter du streken?

- Før jeg kom på helgevakt som vikar på en stasjon jeg ikke hadde jobbet på før, ble jeg advart av en mannlig kollega om at han jeg skulle jobbe med den helgen kunne være «litt frampå».

# AHA-effekten ved trakassering

Avhengighet  
Hyppighet  
Alvor

# Vernet mot trakassering

- Et generelt vern mot trakassering etter arbeidsmiljøloven kapittel 4.
  - **§ 4-3 (3): «trakassering og utilbørlig adferd»**
- I tillegg en særskilt beskyttelse mot trakassering i diskrimineringslovgivningen
  - **Likestillings- og diskrimineringsloven § 13**

# 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 3. ledd*

# Hvem bestemmer om den seksuelle oppmerksomheten er uønsket?

Den som **rammes** av det (subjektive opplevelse)

- Krav om en viss alvorlighetsgrad (objektivt krav)
  - Enkeltstående tilfeller kan rammes
- 
- Ikke krav om at atferden er motivert av et seksuelt begjær

# Arbeidsgivers ansvar

- Krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø
  - *Arbeidsmiljøloven § 4-1*
- Arbeidsgivere skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.
  - Sosiale arrangementer utenfor arbeidstid i arbeidsgivers regi; julebord, jobbfest, studietur
  - Kolleger, kunder, gjester etc.
- *Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd*

Seks tiltak for å  
forebygge og hindre  
seksuell trakassering

Tiltak 1:

Kartlegg risiko



# Risikokartlegging

Tre enkle spørsmål er kjernen i risikovurderingen:

- Hva kan gå galt?
- Hva kan vi gjøre for å forhindre dette?
- Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?

Risikovurderingen skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

# Risiko for trakassering

## Risikofaktorer

- Avhengighet og underordning
- Alkohol
- Uklar grense mellom jobb og privatliv
- Seksualisert kultur
- Negative holdninger

## Risikosituasjoner

- Alnearbeid
- Natt- og helgearbeid
- Arbeid i «private» situasjoner
- Sosiale settinger på jobben

## Risikogrupper

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

Hvordan redusere risiko?

Tiltak 2:

Regler for oppførsel

# Hvorfor regler?

- Ansatte er mangfoldige og kommer fra hele samfunnet. Det samme gjør pasienter og brukere. En kan derfor ikke gå ut fra at alle har de samme grensene eller forstår hvor grensen går.

# Regler på jobben

Eksempel:

- Å bruke negative eller seksuelt ladete kallenavn på 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 og gjester
- Alle ansatte skal si ifra når reglene brytes

# Hvorfor regler?

- Formålet med regler 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.
- Reglene bør alltid gjelde:
  - Mellom gjest/kunde og ansatt
  - Fra overordnet til underordnet
  - Fra ansatte med opplæringsansvar til ansatte under opplæring
  - Fra flertallet til et mindretall

# Tiltak 3: Rutiner for håndtering



Tiltak 4:

Brudd må føre til  
reaksjoner

Tiltak 5:

Tydelig lederansvar

Tiltak 6:

Snakk om seksuell  
trakassering

Bli med og sett strek for  
seksuell trakassering på  
arbeidsplassen!

Veileder og kurstilbud

# Kurs og veileder

## Kursoversikt

- Tromsø 18. oktober
- Trondheim 19. oktober
- Bergen 19. november
- Stavanger 20. november
- Oslo 27. november

Påmelding på [www.settestrek.no](http://www.settestrek.no)

### Seks enkle tiltak for å forebygge og håndtere seksuell trakassering



#### 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

SAMMEN SETTER VI STREK

FOR SEKSUELL TRAKASSERING