

# Retningslinjer mot seksuell trakassering





## Innhold

Trygge møteplasser – sterkere organisasjon.....	3
Innledning .....	4
1. Regler for oppførsel .....	4
2. Varslingsrutiner (system for varsling).....	5
3. Rutiner for håndtering av varsler .....	6
4. Informasjon om lovverket i tilknytning til trakassering, seksuell trakassering og overgrep .....	7
Arbeidsmiljøloven .....	7
Diskrimineringslovverket .....	7
Straffeloven .....	7
5. Nærmere om definisjoner .....	8
Hva er trakassering? .....	8
Hva er seksuell trakassering? .....	8
Hva er seksuelle overgrep? .....	8
Plikten til å forebygge og hindre trakassering .....	8

## Trygge møteplasser – sterkere organisasjon

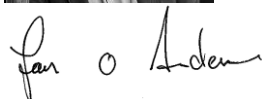
EL og IT Forbundet har nulltoleranse for seksuell trakassering. Møteplasser der forbundet er ansvarlig, skal være trygge for alle. Det handler om anstendighet og grunnleggende verdier. Det handler om at vi ønsker å være en inkluderende organisasjon med høy deltakelse.

#metoo-kampanjen viser med all tydelighet at seksuell trakassering og overgrep forekommer i langt større grad enn de aller fleste av oss har vært klar over. Det skjer på ulike samfunnsarenaer og på ulike nivåer. Det skjer i idretten, i kulturlivet, i organisasjonslivet. Og det skjer i arbeidslivet i Norge, uavhengig av bransje.

Tilfellene varierer i alt fra slengbemerkinger til fysiske tilnærminger, og i enkelte tilfeller overgrep. Seksuell trakassering kan ha alvorlige konsekvenser for den som opplever det. Det kan være alt fra nedsatt trivsel, ønske om å slutte i jobben til mentale og fysiske helseplager. For EL og IT Forbundet kan det bety at vi mister medlemmer og dyktige tillitsvalgte.

Alle må gjøre mer for å bekjempe seksuell trakassering. #metoo-kampanjen må bety et taktskifte i arbeidet med forebygging av seksuell trakassering og gode rutiner for håndtering av varsler. Seksuell trakassering må sees på som en risiko på lik linje med det å få en fysisk skade på en byggeplass.

Forbundets formål med de vedtatte retningslinjene er å hindre seksuell trakassering i egne rekker, og å ha gode rutiner når det oppdages. Lykkes vi med dette, blir vi en sterkere og bedre organisasjon!



Jan Olav Andersen  
Forbundsleder i EL og IT Forbundet



# Innledning

EL og IT Forbundet skal være en organisasjon der seksuell trakassering ikke forekommer. Seksuell trakassering er uønsket og plagsom seksuell oppmerksomhet. Formålet med retningslinjene er å forebygge og hindre dette. Alle har et ansvar, og tillitsvalgte, ansatte og arrangementsansvarlige har et særskilt ansvar, for at seksuell trakassering ikke forekommer på våre faglige og sosiale møteplasser og arrangementer.

## 1. Regler for oppførsel

1. Behandle alle med respekt og avstå fra alle former for kommunikasjon, handling eller behandling som kan oppleves krenkende.
2. Unngå berøring som kan oppleves som uønsket, som for eksempel tafsing og klåing.
3. Unngå alle former for verbal intimitet som kan oppleves seksuelt ladet.
4. Unngå uttrykk, kallenavn, vitser og meninger som omhandler kjønn eller seksuell orientering på en negativ måte.
5. Vis respekt for andres privatliv.
6. Ikke tilby noen form for motytelse i den hensikt å forlange eller forvente seksuelle tjenester i retur.
7. Tillitsvalgte i sentrale posisjoner i organisasjonen skal være bevisst at de har makt i form av sitt verv med tanke på å inngå forhold til medlemmer man møter i organisasjonssammenheng.
8. Alle som representerer EL og IT Forbundet forplikter seg til ikke å kjøpe seksuelle tjenester.
9. Nyansatte og nyvalgte tillitsvalgte i forbundet skal få informasjon om forbundets retningslinjer og rutiner for forebygging og håndtering av seksuell trakassering som en del av standard informasjon til nyvalgte/nyansatte.
10. Organisasjonens ledere og tillitsvalgte har ansvar for at retningslinjene gjøres kjent og overholdes.
11. Gripe inn og varsle dersom en opplever eller observerer brudd på disse retningslinjene.



## 2. Varslingsrutiner (system for varsling)

1. Den som opplever seg utsatt for seksuell trakassering, kan ta kontakt med en man stoler på. Den som mottar et varsel skal kontakte ledelsen på klubb/fagforening/distriktsnivå.
2. Dersom den utsatte ønsker det, kan vedkommende ta direkte kontakt med det «sentrale varslingsutvalg» i EL og IT Forbundet. Det sentrale varslingsutvalget utpekes av og blant forbundets ledelse.
3. Den som opplever å være utsatt for seksuell trakassering skal ivaretas på en god måte, og sikres anonymitet.
4. I utgangspunktet bør saker det varsles om på lavest mulig nivå. Prinsippet om å ta opp saker tjenestevei (i linjen) gjelder dvs. at du i første rekke bør ta opp saken med nærmeste overordnede.
5. I saker hvor det kunne oppleves vanskelig å gå til nærmeste leder eller hvor nærmeste leder er en del av problemet, kan varsling skje direkte til verneombudet eller organisasjonsleddet over. Tillitsvalgte eller bedriftshelsetjenesten.
6. Arrangementsansvarlig for kurs og konferanser har et særskilt ansvar for å gripe inn ved brudd på retningslinjene, rapportere og kan om nødvendig bortvise vedkommende fra arrangementet.
7. Ved gjentatte episoder med seksuell trakassering eller overgrep fra samme person, skal øverste politiske ledelse i forbundet kontaktes.
8. Dersom en tillitsvalgt oppdager eller får mistanke om at noen utsettes for seksuell trakassering, bør man først snakke med den som er utsatt for trakasseringen. Dersom det er begrunnet mistanke, må ansvarlig ledelse i klubb/fagforening/distrikt gjøres oppmerksom på forholdet, og ta saken videre.



### 3. Rutiner for håndtering av varsler

1. Henvendelser og varsler kan komme på mange måter og ha ulike karakterer. Uansett hvilken kanal eller form henvendelse har, skal den tas på alvor og følges opp. Det stilles ikke formkrav hvordan varselet skal fremstå. Den som mottar et varsel om seksuell trakassering skal se alvorlig på saken. Varselet skal håndteres så raskt som mulig, i tråd med varslers ønsker og forbundets retningslinjer. Hvis ikke saken løser seg på stedet, skal det settes i gang formell prosess.
2. Den som behandler varselet skal aldri konkludere uten at begge parter er hørt og fakta er avklart. Begge parter kan ha med seg tillitspersoner på møte.
3. Det skal skrives referater fra møtet.
4. For å verne om partene involveres kun de personene som er strengt nødvendig for å håndtere saken.
5. Ingen saker er avsluttet før det har kommet en konklusjon. Begge parter skal informeres om konklusjonen.
6. Avhengig av utfallet av samtalene med de involverte og eventuelle vitner, skal ledelsen vurdere reaksjoner mot vedkommende.
7. Dersom den som håndterer varselet mener at trakasseringen er så alvorlig at den kan rammes av straffeloven, må vedkommende vurdere å politianmelde saken.
8. Hvis organisasjonen, etter en grundig vurdering, mener at mistanken er ubegrunnet, avsluttes saken så raskt som mulig. De involverte må informeres, og ryktespredning og sladder dempes.
9. Forbud mot gjengjeldelse ved varsling om trakassering. Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har varslet om trakassering, eller som har gitt uttrykk for at varsel kan bli fremmet. Den som håndterer varselet må følge opp begge parter og sikre at den som har blitt trakassert gjengjeldelse.
10. På bakgrunn av reaksjonen skal det lages en oppfølgingsplan for begge parter. Behandler av varselet må sikre at oppfølgingsplanen gjennomføres. Behandler må vurdere om saken skal føre til styrking av rutiner i det systematiske HMS-arbeidet for å hindre tilsvarende hendelser. Alle trakasseringssaker må dokumenteres i HMS-arbeidet.



11. Opplæring. For å sikre god håndtering av forbundets retningslinjer mot seksuell trakassering vil opplæring av ledere og tillitsvalgte være et viktig mål. Tema må integreres i den ordinære grunnopplæringen for tillitsvalgte.

## 4. Informasjon om lowerket i tilknytning til trakassering, seksuell trakassering og overgrep

### Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 4-3 sier at «arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden».

### Diskrimineringslowerket

I tillegg er det vern mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etter likestillings- og diskrimineringsloven §13.

I arbeidsmiljølovens § 13-1 er det vern mot trakassering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder

### Straffeloven

Dersom trakasseringen er alvorlig, kan den også rammes av straffeloven.

Relevante bestemmelser i straffeloven er § 266 om hensynsløs atferd, § 267 om krenkelse av privatlivets fred, § 297 seksuell handling uten samtykke, § 298 om seksuelt krenkende adferd offentlig eller uten samtykke, § 295 om misbruk av maktforhold og § 291 om voldtekt.



## 5. Nærmere om definisjoner

### Hva er trakassering?

Med trakassering på grunnlag av kjønn menes enhver form for handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende. Det kan for eksempel være nedverdiggende kommentarer eller handlinger knyttet til noens kjønn.

### Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trakassering defineres som «enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.».

### Hva er seksuelle overgrep?

Seksuell krenkende adferd, seksuell handling og seksuell omgang.

Et overgrep vil si at et menneske krenker et annet menneskes rettigheter.

Seksuelle overgrep vil være enhver seksuell handling utført mot noen som ikke gir, eller er i stand til, å gi sitt samtykke der handlingen medfører subjektivt ubehag, smerte, frykt eller annen opplevelse av krenkelse. Med seksuelle overgrep menes derfor å lure eller påtvinge et annet menneske seksualitet som det ikke ønsker, eller er utviklingsmessig i stand til å gi sitt samtykke til. Slike overgrep kan straffes etter straffeloven, som også definerer seksuelle overgrep i ulike alvorlighetsgrader.

### Plikten til å forebygge og hindre trakassering

Arbeidsgivere har plikt til å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering.



