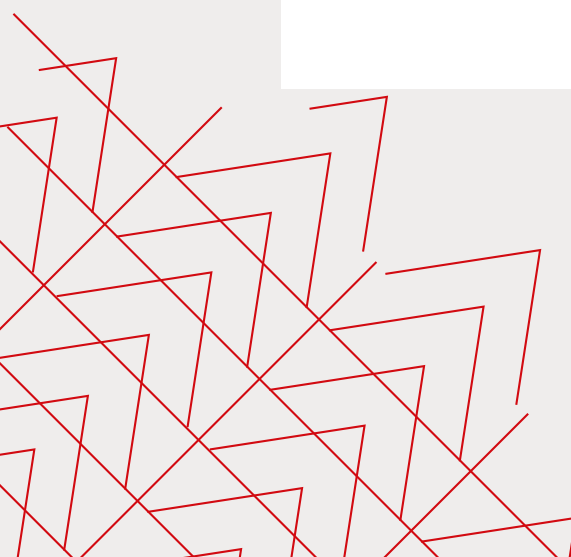




3. utgave 2023

Retningslinjer mot seksuell trakassering



ELog IT
Forbundet

Trygge møteplasser – sterkere organisasjon

for o Aden



*Jan Olav Andersen
Forbundsleder i EL og IT Forbundet*

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!

Innledning	5
1. Regler for oppførsel	6
2. Varslingsrutiner (system for varsling)	7
3. Rutiner for håndtering av varsler	8
4. Lovbestemmelser som omhandler trakassering, seksuell trakassering, overgrep og varsling av kritikkverdige forhold	9
Arbeidsmiljøloven	9
Kapittel 2 A. Varsling	9
Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljø	9
Likestillings- og diskrimineringsloven	9
Kapittel 2. Forbud mot å diskriminere	9
Straffeloven	9
5. Definisjoner og nyttig informasjon	10
Hva er trakassering og seksuell trakassering?	10
Hva er seksuelle overgrep?	10
Plikten til å forebygge og hindre trakassering	11
Linker til lover som omhandler trakassering i arbeidslivet	11

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.

Som et forebyggende tiltak skal det under «åpning» av forbundets konferanser og lignende arrangementer kommuniseres fra talerstolen at EL og IT Forbundet har nulltoleranse for trakassering og seksuell trakassering. Det skal også opplyses hvem person man kan varsle til hvis en selv opplever å bli utsatt eller observerer andre blir det.

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 ulik karakter. 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. Lovbestemmelser som omhandler trakassering, seksuell trakassering, overgrep og varsling av kritikkverdige forhold

Lenker til lovene finner du på siste side i brosjyren eller på elogit.no.

Arbeidsmiljøloven

Kapittel 2 A. Varsling

- § 2 A-1 Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- § 2 A-4 Forbud mot gjengjeldelse.
- § 2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt.

Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljø

- § 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet.
- § 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.

Likestillings- og diskrimineringsloven

Kapittel 2. Forbud mot å diskriminere

- § 13 Forbud mot å trakassere.
- § 14 Forbud mot å gjengjelde.

Straffeloven

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

Relevante bestemmelser i straffeloven er:

- § 266 Hensynsløs atferd.
- § 267 Krenkelse av privatlivets fred.
- § 291 Voldtekt.
- § 295 Misbruk av overmakts forhold og lignende.
- § 297 Seksuell handling uten samtykke.
- § 298 Seksuelt krenkende atferd offentlig eller uten samtykke.

5. Definisjoner og nyttig informasjon

Hva er trakassering og seksuell trakassering?

Trakassering er forbudt og definisjonen ligger i Likestillings- og diskrimineringslovens § 13. Denne definisjonen gjelder også for Arbeidsmiljøloven.

- Med trakassering menes handlinger, unnlaterelser 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.

Trakassering kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting. Mobbing og seksuell trakassering er de mest kjente formene for trakassering. Seksuell trakassering kan forekomme i mange ulike varianter og kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal (kroppsspråk).

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

Organisasjonens ledere og tillitsvalgte har plikt innenfor sitt ansvarsområde å forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering.

Linker til lover som omhandler trakassering i arbeidslivet:

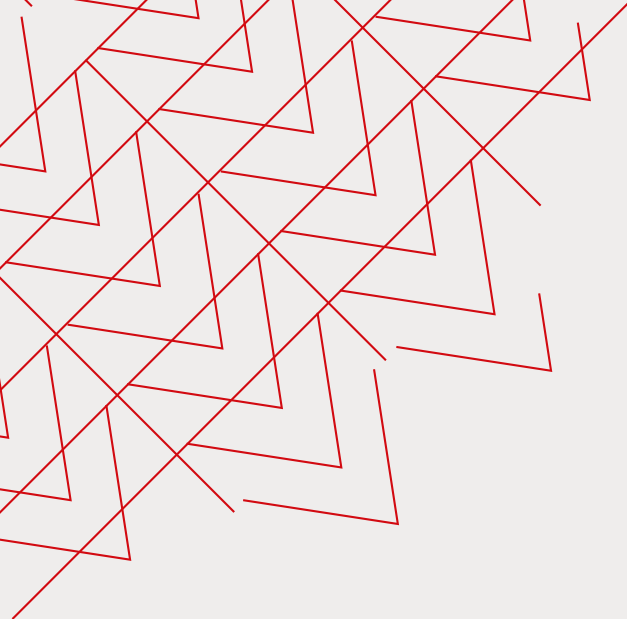
- Likestillings og diskrimineringsloven (<https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>)
- Arbeidsmiljøloven (<https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljoloen/>)
- Straffeloven (<https://lovdata.no/lov/2005-05-20-28>)

Nyttig rettspraksis:

- HR-2020-2476-A – Ung kvinnelig industrimekaniker seksuelt trakassert (<https://lovdata.no/avgjorelse/hr-2020-2476-a>)
- LA-2009-202366 (Frisørsaken) (<https://lovdata.no/avgjorelse/la-2009-202366>)
- LH-2019-87696 – LH-2019-135298 – LH-2019-135300 - Ung kvinnelig industrimekaniker (<https://lovdata.no/dokument/LHSIV/avgjorelse/lh-2019-87696>)

Nyttige linker for råd, tips og tilsyn:

- Likestillings og Diskrimineringsombudet (LDO) (<https://ldo.no/>)
- Arbeidstilsynet (<https://arbeidstilsynet.no/>)
- Diskrimineringsnemnda (<https://diskrimineringsnemnda.no>)



Retningslinjer mot seksuell trakassering EL og IT Forbundet, 2023 (PDF og trykk)

1. utgave 2018 (*Innhold vedtatt av forbundsstyret 9. april 2018*)
2. utgave 2022 (*Innhold vedtatt av forbundsstyret 6. desember 2022*)
3. utgave 2023 (*Designrevisjon 24. januar 2023*)

Forsidefoto: Nadine Shaabana/[@nadineshaabana/unsplash.com](https://www.unsplash.com/@nadineshaabana)
Brødtekst: Open Sans, 10 pt

EL og IT Forbundet,
Torggata 12,
0181 Oslo
www.elogit.no
firmapost@elogit.no



EL og IT
Forbundet