

Forbudet mot trakassering og seksuell trakassering

Arbeidsmiljøloven

Etter arbeidsmiljøloven § 4-1 har arbeidsgiver har plikt til å sikre at arbeidstakere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven § 4-3 sier at «arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden». I tillegg er det et trakasseringsforbud i diskrimineringsloven § 13.

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.

Hva er trakassering?

Med trakassering på grunnlag av kjønn menes enhver form for handlinger, unnlatelser 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 som har til formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom ». Seksuell trakassering kan ha ulik karakter. Det kan være alt fra seksuelle kommentarer om kropp og utsende, til klåing, tafsing, berøring, til overgrep av seksuell karakter. Visning av nakenbilder, bilder av pornografisk karakter, og seksuelle bevegelser vil også omfattes. Engangstilfeller kan være trakassering hvis det er alvorlig nok.

Plikten til å forebygge og hindre trakassering

Arbeidsgivere har plikt til å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 femte ledd.

Veiledning om hvordan trakasseringssaker bør håndteres på arbeidsplassen

System for varsling

Arbeidsgiver må ha en rutine for varsling og håndtering av trakasseringssaker. Det er viktig at rutinen er tilgjengelig for alle ansatte.

Den som opplever seg trakassert, skal melde fra til nærmeste leder. Dersom nærmeste leder oppleves som problemet, rettes varselet til nærmeste leder sin leder. Dersom det oppleves vanskelig å melde til overnevnte ansvarspersoner, kan varselet meldes til bedriftshelsetjenesten eller HR-avdelingen.

Ansatte kan også gå gjennom verneombud eller tillitsvalgt som deretter tar saken videre opp med leder.

Håndtering av varselet

En leder som blir gjort oppmerksom på at en medarbeider opplever seg trakassert, må ta saken på alvor. Leder bør avholde egne møter med begge parter slik at de får lagt fram sin versjon og leder får oversikt over fakta i saken. Begge parter kan ta med seg en tillitsperson på møtet.

Referatene fra møtene bør inneholde følgende:

- Hva har faktisk skjedd?
- Når skjedde det?
- I hvilken sammenheng, og var det flere personer tilstede?
- Hvordan opplevde partene det?
- Ga du motparten eller andre beskjed om din opplevelse?

Dersom partene har oppgitt vitner, bør de innkalles til samtaler for å avklare om de har vært vitne til påståtte hendelser. Leder må skrive referat. Etter samtalene, bør leder vurdere å søke råd hos sin nærmeste leder, HR-avdelingen og/eller bedriftshelsetjenesten.

Basert på fakta i saken og sakens alvorlighetsgrad, bør det vurderes om det er hensiktsmessig å få partene i dialog for å finne en løsning.

Arbeidsgivers vurdering og konklusjon på bakgrunn av undersøkelsen

Leder skal etter sine undersøkelser vurdere saken og konkludere. Reaksjonen og begrunnelse skal nedtegnes skriftlig og sendes til begge parter.

Mulige utfall kan være:

1. At det ikke er hold i varselet/påstanden og saken erklæres som avsluttet.
2. At det har pågått mobbing/trakassering, leder må da vurdere en forholdsmessig reaksjon, som kan være:
 - Advarsel
 - Fratakelse av ansvar
 - Omplussing
 - Oppsigelse

Dersom arbeidsgiver mener at trakasseringen er så alvorlig at den kan rammes av straffeloven, må arbeidsgiver vurdere å politianmelde saken.

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. Gjengjeldelse er en negativ reaksjon som følge av varsling, og kan eksempelvis være

- Oppsigelse
- Degradering
- Mindre spennende oppgaver
- Omplussing
- Økt arbeidsbelastning
- Urimelig krav til overtid

Oppfølging

På bakgrunn av reaksjonen fra arbeidsgiver skal det lages en oppfølgingsplan for begge parter. Leder må sikre at oppfølgingsplanen gjennomføres. Leder 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.

Om forebygging

Arbeidsgiver bør ha en uttalt holdning mot trakassering. Under har vi laget en punktvis oversikt over hvordan en arbeidsgiver kan organisere sitt arbeid med å forebygge trakassering.

Nyansatte bør få informasjon. Denne kan for eksempel omfatte:

- Å bruke skjellsord om ansatte er ikke godtatt på vår arbeidsplass. Eksempler på uakseptable navn: hore, homo, neger, mongo
- Kommentarer på kroppen til ansatte er ikke akseptabelt på jobben. Jo mer seksuelle kommentarene er, jo verre er det
- Seksuelle tilnærmelser skal ikke skje på jobben eller i forbindelse med jobben
- Det er ikke lov å vise eller sende nakenbilder og porno til ansatte
- Disse reglene gjelder også kunder og gjester
- Trusler, vold og seksuelle overgrep vil politianmeldes

Arbeidsgiver bør tilstrebe å skape åpenhet om trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen. Dette kan gjøres ved å:

- Anerkjenn forskjellige erfaringer og ulik risiko basert på kjønn og bakgrunn
- Anerkjenn at det er stor forskjell i arbeidskultur i bransjen og mellom avdelingen
- Diskuter gjennom regler, risiko og tiltak jevnlig
- Sesongmessige oppfriskning på avdelingsmøter f. eks i forbindelse med julebord
- Gi erfarne kolleger et ansvar for å støtte kolleger og stoppe trakasseringen
- Det skal alltid være en leder å varsle til

Klart lederansvar. Dette omfatter blant annet at alle ledere i virksomheten får kunnskap om at:

- Å være personalledere og fagledere er uforenlig med brudd på reglene
- Hvis lederne kjenner til slik oppførsel uten å ta tak i det, regnes det som at de er ansvarlige
- Opplæring om seksuell trakassering og trakassering skal inn i opplæringen for ledere
- Alle ledere skal ha en de kan kontakte for veiledning og bistand i håndtering av saker