

Stopp seksuell trakassering

En informasjonsbrosjyre fra
EL og IT Forbundet



EL og IT
Forbundet

Stopp seksuell trakassering

EL og IT Forbundets medlemmer arbeider på byggeplasser og oljeplattformer, på kontorer, i grøfter, sjakter og sentraler, i master på høfjellet og hos kunder i private hjem. Vi kjemper sammen for gode lønns- og arbeidsvilkår.

Fagbevegelsen har også som mål at ingen skal oppleve seksuell trakassering eller kjønstrakassering på jobben.

På samme måte som giftige gasser over tid kan bryte ned kroppen – slik kan seksuell trakassering bryte ned en arbeidskamerat. Det er et arbeidsmiljøspørsmål. Seksuell trakassering kan utøves av sjefer, arbeidskollegaer og av kunder.

Vi håper dette heftet kan spres og diskuteres i klubber og fagforeninger og være til hjelp i arbeidet for et godt arbeidsmiljø. Dersom du ønsker mer informasjon om tema, kan du finne det på hjemmesiden til Likestillings- og diskrimineringsombudet, www.ldo.no

Arbeidsgiver har etter likestillingsloven en plikt til å hindre og forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.

For å oppfylle plikten, anbefaler ombudet arbeidsgivere å ha klare og kjente rutiner for hvordan arbeidstakere kan varsle om trakassering, herunder seksuell trakassering, og videre retningslinjer for hvordan slike varslinger blir håndtert.

Noen henvender seg til tillitsvalgte eller verneombudet hvis det foregår trakassering. Andre betror seg til en nær kollega. Derfor er det viktig med kunnskap om tema blant alle på arbeidsplassen.

Oslo, 8. mars 2017

Reidunn Wahl

Esben Smistad

Jan Henrik Larsen



Ulike grenser gjør tema vanskelig

Seksuell trakassering er et vanskelig tema fordi det fort berører områder hvor vi er på vårt mest sårbare. Og det er vanskelig fordi vi har forskjellige grenser.

Grensene kan være forskjellige fra person til person og fra situasjon til situasjon og på ulike arenaer. Kanskje misliker du noe jeg sier, men hvis en annen sier akkurat det samme til deg synes du det er greit. Noe kan være greit å si på fritiden, men ikke i en arbeidssituasjon osv.

Det er vanskelig – og alle gjør feil – vi driter oss ut.

Det er hvis vi ikke korrigerer atferd når vi skjønner at vi har gjort feil at vi står i fare for å bli en drittsekk. Det er det vel ingen som vil være – sånn egentlig. Hvis vi sier eller gjør noe som en annen blir støtt eller såret av – det kan være en spøk som ikke slår an for eksempel – og så følger opp med «ikke vær så bitch a» til den som reagerer – da blir man fort en drittsekk.

Hvis det er du som har driti deg ut – si unnskyld og lær av det du har gjort.

I låten som russebusen «the Void» i Bergen laget, omtaler de jenter som horer, tøser og fitter. De har en tekstlinje som sier: «Slayet mer fitte enn Hitler slayet jøder».

-Jeg skjønner at folk reagerer, men dette er en spøkelåt. Dette er ikke noe vi personlig mener eller gjør. Vi vil ikke behandle jenter på denne måten, sier russepresidenten som er med på bussen som står bak sangen.

Bare en spøk!!! Ja det har vi forstått. Og det er jo bra ellers så kunne han faktisk blitt straffeforfulgt for dette – dersom utsagnet var ment alvorlig. Sex sammenliknes med vold og faktisk noen av de verste overgrepene i historien. Er det greit å spøke med dette?

Hvis det gir status å tulle med at man skal voldta jenter er det lett å tenke seg at sannsynligheten for at noen faktisk gjør det blir større.

«Uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer».

LIKESTILLINGSLOVEN § 8

Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trassering kan føre til mer alvorlige overgrep som omfattes av straffeloven.

Kjennetegn ved seksuell trakassering:

- **Inneholder et seksuelt element**
- **Det handler om makt som spiller på kjønn, kropp og seksualitet**
- **Det føles ubehagelig, nedverdiggende eller truende**
- **Den subjektive opplevelsen og kontekst er avgjørende**
- **Må likevel være av en viss alvorlighetsgrad**

Det er det seksuelle elementet som skiller seksuell trakassering fra annen type "mobbing". Den som utsetter andre for seksuell trakassering er ofte i en maktposisjon, men ikke alltid. Også kunder av bedriften kan seksuelt trakassere en ansatt i dennes arbeidssituasjon.

Både kvinner og menn utsettes for seksuell trakassering

Alle som er minoriteter på arbeidsplassen – som defineres som "annerledes" er mer utsatt.

Homofile er utsatt.

Det rammer kvinner oftere enn menn – og jenter kan bli reddere av det.

Flørting handler også mye om kjønn, kropp og seksualitet. Men flørting er gøy og gjensidig for begge parter.

Det kan være flere gråsoner mellom flørting og seksuell trakassering. Det er et område med risiko for krenkelser, maktmisbruk og overgrep. Det er nettopp derfor det er viktig å vite hva som er forskjellen.

Forståelsen av loven:

- **Det skal legges stor vekt på hvordan det oppleves for den som utsettes for det.**
- **Vi har alle ulike terskler for hva vi opplever som uønsket og plagsomt.**
- **Det må likevel være av en viss alvorlighetsgrad og ses opp mot hva personen i gata oppfatter som seksuelt krenkende.**
- **Det er helt åpenbart at det å si hore, ludder og fitte og kommentarer om seksuelle preferanser er seksuelt krenkende.**
- **I en rettsak hvor det er tvil, skal det legges mest vekt på hvordan den som utsettes for det opplever det.**

Fire måter trakassering skjer på:

- Seksuell trakassering kan skje verbalt.
- Seksuell trakassering kan også være ikke-verbal.
- Seksuell trakassering kan skje via apper og sosiale medier.
- Seksuell trakassering kan skje gjennom en fysisk handling.

- 1) Verbal seksuell trakassering kan for eksempel være uønskede kommentarer om utseende, kropp og seksualitet. Verbale kommentarer befinner seg ofte mer i gråsonen, og kommentarer kan av noen oppfattes som flørting mens det av andre kan oppfattes ubehagelig og krenkende.
- 2) Med seksuell trakassering som ikke er verbal menes plystring, seksuelle bevegelser og jokking.
- 3) Med seksuell trakassering via apper og sosiale medier, menes mobbing på nett. Det kan være at man sender nakenbilder til andre og den som mottar det opplever seg seksuelt krenket, eller at man sprer bilder av andre.
- 4) De fysiske handlingene kan skje gjennom beføling, klåing, klypping. Det er mer opplagt at dette er seksuelt krenkende.

Den seksuelle trakasseringen skjer ofte som en kombinasjon. Saker som gjelder trakassering kan ofte være vanskelig å bevise. Du bør derfor tenke over om du har noe som kan bevise at trakasseringen fant sted. Det kan være for eksempel e-poster, sms eller vitner.

Det er ikke et krav for å anses som trakassering at man **har sagt ifra**, men dersom det er mer i gråsonen som kommentarer bør man vurdere å si fra.

Enkeltstående hendelser kan også være seksuelt trakasserende forutsatt at det er alvorlig nok. Det er ikke et krav om at man har sagt ifra, dersom det er grovt nok.

Om noe er seksuell trakassering kan være vanskelig å vurdere nettopp fordi den personlige opplevelsen har stor betydning og fordi forholdene rundt kan være veldig ulike.

Viktig

Det er viktig at du tenker igjennom hva som er greit for *deg*, slik at det blir enklere å si ifra og forklare hvorfor du ikke synes det er greit at noen kommenterer kroppen din.

Det er like viktig at *du* forsøker å forstå *andres* grenser.

Seksuell trakassering kan være straffbart:

Likestillingsloven § 8 - grunnlag for oppreisning og erstatning

Dette kan gi fengselsstraff:

- Strl. § 266: Ulike former for sjikane/trakassering
- Strl. § 291: Voldtekt (tvang til samleie eller munnsex)
- Strl. § 297: Seksuell handling uten samtykke (seksuell trakassering i fysiske handlinger)
- Strl. 298 – seksuelt krenkende adferd på offentlig sted (seksuelt motivert kinking)

Hvordan unngå seksuell trakassering

- 6 HUSKEREGLER

1. Ikke kall noen for «HORE» eller «HOMO»
2. Ikke kommenter intime kroppsdelar hos folk du ikke er intim med
3. Ikke send porno eller nakenbilder
4. La andre sette sine egne grenser
5. Ikke press din seksualitet på andre
6. Si ifra når noen bryter disse reglene

Hva bør man gjøre dersom en kollega blir seksuelt trakassert?

Den som opplever seksuell trakassering opplever arbeidsdagen som utrygg og vanskelig. Mange opplever “skyldfølelse” for det som har skjedd. Er det noe galt med meg? Er det jeg som selv har skyld i det som skjer? Er det bare jeg som er overfølsom? Hvorfor griper ikke mine kollegaer inn, de ser jo hva som skjer?

Slike tanker og følelser kan bryte ned et menneske og i verste fall gjøre at personen etter hvert får det så vanskelig at man faller ut av arbeidslivet.

Ofte blir den som er trakassert sykemeldt i en periode etter at presset har vært for stort og “demningen brister”. Derfor er det viktig at fagbevegelsens organisasjonsledd griper tidlig inn i slike saker og sørger for at vår kollega ikke blir stående alene med sine tanker og følelser. Det gjelder klubb, fagforening og forbund.

Våre handlinger må ha til formål å gi støtte og hjelp til den som er trakassert slik at han/hun kan vende tilbake til arbeid så fort som mulig. Dette kan gjøres på mange måter og rådgiving kan man få hos bedriftshelsetjenesten og Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Tillitsvalgt/verneombud må ansvarliggjøre arbeidsgiver i en slik situasjon. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for trygge rammer for sine ansatte i arbeidssituasjonen.

Tiltak må drøftes og man må samarbeide med den som er trakassert slik at vår kollega får den støtte og hjelp av oss som han/hun trenger. Slike tiltak kan være å endre sammensetning av team/arbeidslag. For ansatte som jobber alene hos kunder kan det være nødvendig i en periode å ha med en kollega på oppdrag osv.

Hensikten skal alltid være å gi nødvendig trygghet i hverdagen slik at normal aktivitet på jobb kan gjenopptas!

Kjønnsstrakassering er:

"[...]handlinger, unnlaterer eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende."

Kjennetegn ved kjønnstrakassering

- Det seksuelle elementet er borte
- Du blir nedvurdert på grunn av ditt kjønn
- Tradisjonelle oppfatninger av kjønn

Eksempler:

- Menn er ikke gode omsorgspersoner
- Kvinner er ikke fysisk sterke nok

Kjønnstrakassering liksom seksuell trakassering rammer både kvinner og menn. I mannsdominerte miljøer er det typisk at kvinner utsettes for det. I kvinnedominerte miljøer er menn utsatt.

Typiske eksempler vil være at du blir nedvurdert på grunn av ditt kjønn, at det er stereotypiske oppfatninger av ens kjønns egenskaper. F. eks - kvinner eller menn "har ikke noe i denne bransjen å gjøre". Kvinner passer ikke inn -de er ikke fysisk sterke nok. Menn passer ikke inn -de er ikke omsorgsfulle nok.

Trakassering

Trakassering på arbeidsplassen er forbudt etter arbeidsmiljøloven. Enhver har rett til et arbeidsmiljø fritt for trakassering.

Dersom trakasseringen skjer på grunn av et diskrimineringsgrunnlag vil trakasseringen være ulovlig etter diskrimineringslovene.

For at en ytring skal være trakasserende må ytringen være rettet mot en konkret person eller en konkret personkrets. Generelle ytringer rettet mot grupper vil ikke være trakassering i diskrimineringslovgivningens forstand. Ytringer som gjelder en bestemt gruppe kan imidlertid være straffbart etter straffeloven § 135a).

I mange saker som gjelder trakassering så er det et skjevt styrkeforhold mellom partene. Dette kan for eksempel være at en leder trakasserer en underordnet, eller at en person som har jobbet lenge på arbeidsplassen trakasserer en nyansatt. Men det er viktig å merke seg at forbudet mot trakassering i diskrimineringslovene gjelder uavhengig av hvem som trakasserer.

LIKESTILLINGSLOVEN § 8

Forbud mot trakassering

“Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er forbudt.

Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlaterer eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.”