

Hvordan forebygge trakassering og seksuell trakassering?

NHO reiseliv 24. januar 2018, Claus Jervell og Helene Jesnes



Program

- **Hva er trakassering og seksuell trakassering?**
- **Omfang og alvor av seksuell trakassering**
- **Forbudet mot seksuell trakassering og arbeidsgivers plikt til å forebygge og hindre**
- **Håndtering av trakasseringssaker**
- **6 grep for å forebygge og hindre seksuell trakassering i bransjen**
 - Regler for oppførsel
 - Kartlegging av risiko og tiltak
 - Klart lederansvar
 - Gode rutinger for håndtering
 - Konsekvenser ved brudd
 - Åpenhet på arbeidsplassen





Er dette trakassering?



- **En romvertinne skal vaske et borom. Når hun åpner døra sitter mannen naken på senga og gjør ingen tegn på å dekke seg til.**



- **En servitør er vert på øl-smaking. Gjestene er bare menn. Plutselig roper en mann: dra opp skjorta sånn at vi får se puppa!**



- **En nattevakt i resepsjonen blir antastet av en beruset gjest i heisen.**

- **En nyansatt bartender opplever at gjester kommenterer på at hun har fin rompe og ser at kollegaen står og flirer av kommentaren**



Fast-food

- En deltidsansatt får spørsmål fra skiftleder om hun ønsker å bli med på bakrommet og rett etter har hun hånden hans på puppen under skjorta.

Hvem rammes?



Levekårsundersøkelsen om Arbeidsmiljø 2016(SSB)

- 4 prosent av alle sysselsatte sier at de ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende en gang i måneden eller oftere.
- 7 prosent av kvinnene og 2 prosent av mennene
- Blant kvinner mellom 18 og 24 år var andelen 13 prosent



Klare yrkesvariasjoner

- **Blant ansatte i overnattings- og serveringsvirksomheter svarte 22 prosent av kvinnene at de var utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet**
- **Andelen blant begge kjønn var på 14 prosent**



Skadevirkninger av seksuell trakassering på arbeidsplassen

- Kvinner rapporterer i mykje større grad enn menn at stadig trakassering skaper ei sterk grad av ubehag og stress.
- – Over tid kan dette utgjere ein vesentleg psykisk helsefare, seier Morten Birkeland Nielsen ved STAMI, som står bak studien. Han poengterer at trakasseringa kan føre til alvorlege psykiske helseplager som angst og depresjonar. Menn som vert utsette for det same, rapporterer derimot få eller ingen psykiske helseplager.

*Nielsen, Morten Birkeland; Einarsen, Ståle
Occupational Medicine Oxford University Press, Occupational Medicine 62(3): 226–228*



#metoo og kostnaden av drittoppførsel | Helle Stensbak

Aftenposten 4. desember 2014

- *«Hør, jeg blåser i om fyren skulle få Nobelprisen ... jeg vil bare ikke at det r@ssh*let skal få ødelegge gruppen vår»*, sa en professor ved Stanford University da instituttet skulle ansette en ny.
- Replikken avstedkom først latter, dernest diskusjon om arbeidsmiljøets betydning når man forventes å prestere i verdenstoppen, og til slutt enighet om å innføre nulltoleranse for trakassering og mildere drittoppførsel.





Forbudet mot trakassering



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 hensikt
 - Ikke krav om at atferden er motivert av et seksuelt begjær
 - «Det var jo bare en spøk, **alle** lo av det» eller «ta det som et kompliment», «hun liker å få slik oppmerksomhet»



Hvordan skjer det?

- 1. Seksuell trakassering kan skje gjennom en fysisk handling.**
 - Klapsing på rompa
 - Ufrivillig kyssing i nakken
 - En hånd under skjørtet på en servitør
- 2. Seksuell trakassering kan skje verbalt.**

Seksuelle kommentarer, og kommentarer om kropp
- 3. Seksuell trakassering kan også være ikke-verbal.**

Visning av pornofilm på jobb, simulering av seksuelle bevegelser, plystring
- 4. Seksuell trakassering kan skje via apper og sosiale medier.**

Nakenbilder på snap



Må jeg si ifra at det er uønsket?

- I utgangspunktet bør man si ifra
 - Mange gråsoner
 - Kan være vanskelig å forstå
- Men det er ikke et absolutt krav



Straffeloven – seksuelle overgrep

Tre hovedkategorier

Seksuell omgang

- §§ 291-194 - **voldtekt**
- § 295 – **misbruk** av stilling, **avhengighetsforhold** eller **tillitsforhold** for å skaffe seg seksuell omgang

Seksuell handling

- § 291 - hovedsakelig **beføling** av en annens kjønnsorgan eller bryster uten samtykke

Seksuelt krenkende atferd

- § 298 – seksuelt **krenkende** atferd og annen **uanstendig** atferd
 - Blotting, å kysse noen mot deres vilje, seksuell ordbruk og seksuelt motivert kinking





Arbeidsgivers ansvar





Arbeidsgivere skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd



Arbeidsgivers plikt til å forebygge og hindre trakassering

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd

- **Forebygge**
- **Hva slags rutiner har arbeidsgiver?**
 - Uttalt holdning mot trakassering
 - Fremgangsmåte for varsling av saker
 - Fremgangsmåte for håndtering av saker
 - Må være tilgjengelige for ansatte
- **Hindre**
- **Hvordan har arbeidsgiver tatt tak i saken ved varsling?**
 - Tatt det på alvor
 - Utredning av saken
 - Kontradiksjonsprinsippet
 - Tidsperspektiv
 - Kommet til en forholdsmessig reaksjon
 - Dialog med partene



Arbeidsgivers ansvar gjelder:

- **Innenfor sitt ansvarsområde**
- **Sosiale anledninger utenfor arbeidstid i arbeidsgivers regi; julebord, jobbfest, studietur**
- **Overfor kolleger, kunder, gjester etc.**





Varsel og håndtering



Hvem kan jeg gå til hvis jeg opplever trakassering?

Venn, kollega, lege,
familie

Verneombud,
tillitsvalgt,
bedriftshelsetjenesten,
leder

LDO / LDN, Arbeids-
tilsynet

Stevning

Politiet

Støtte, bevis

Varsling

Veiledning,
tilsyn med
rutiner

Forliksråd,
Domstol,
erstatning /
oppreisning

Anmeldelse,
domfellelse



Hva gjør du hvis du observerer trakassering?

- Du skal si ifra i situasjonen
- Ansatte har en medvirkningsplikt i aml. § 2-3

Bokstav d)

.....sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen,

.....



Når har arbeidsgiver en handlingsplikt?

- **Aml. § 4-1 Krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø**
- **Innfortolkes en handlingsplikt ved kunnskap om trakassering**
- **Ulike måter å gripe inn på**
 - Viktig at arbeidsgiver dokumenterer hva man gjør



Hva må ledere som mottar varsel om trakassering gjøre?

- Forpliktet til å ta tak i trakassering på arbeidsplassen
- Skal reagere raskt og gjennomføre individuelle møter med partene for å få fram fakta og opplevelse
- Sikre kontradiksjon og lage en oppfølgingsplan
- Referat skal skrives og signeres
- Det skal ikke konkluderes før begge partene og eventuelle vitner har forklart seg



Eksempel på sviktende håndtering

- **LDO sak 16/1040 - Brannvesen**
- **Jobbtur til utlandet mars 2015**
 - Overordnet med personalansvar tok hånden under blusen og ned i buksa på kvinnelig ansatt
- **Flere tilstede som observerte hendelsen**
- **Sa ifra til flere personer med lederansvar**
- **Saken ble ikke gjort noe med før i september 2016**



- **Mangelfulle rutiner for håndtering av varsling om seksuell trakassering**
- **Tok 7 måneder før saken ble utredet nærmere**
 - Avholdt møter
 - Fratatt personalansvar
 - Leder ble omplassert
 - Saken ble politianmeldt av en kollega



Gjengjeldelse



«Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.»

Lik definisjon i alle lovene



Gjengjeldelse

- **Krav om årsakssammenheng**
- **Eksempler:**
 - utfryst
 - omplassert
 - økt arbeidsbelastning
 - degradert
 - oppsagt



Tilsvarende bestemmelser i aml.

- Forbud mot gjengjeldelse i aml. § 2-5 og likestillings- og diskrimineringsloven § 14
- Delt bevisbyrde
 - «*Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.*»





Utredning av saken



Klager har bevisføringsplikt

- Delt bevisbyrde
- Eksempler på bevis:
 - skriftlige bevis som referater fra møter, SMS,
 - vitner
 - legejournaler
 - videoopptak, snap
 - historier fra flere personer
- Ikke krav om at vitne har observert **handlingene/uttalelsene**, jf. frisørsaken



Frisørsaken

- **Frisør hevdet hun ble sagt opp fordi hun ikke etterkom sjefens seksuelle tilnærmelser**
 - Forsøkt å kysse henne flere ganger
 - Ba henne om å vaske håret og massere hodebunn mens han så på film med pornografisk innhold
 - Skiftet bukser under hennes påsyn
 - «kjenn hvor hard den er, den er til deg»
- **Domstolen: usaklig oppsigelse**
 - Bevis i saken var legeerklæring og forklaring fra venn og familiemedlem – tidsnært bevis

LA-2009-202366





Trakassering bør få konsekvenser



Hvilke konsekvenser bør trakassering få?

- Vurdere om det er mulig å finne en løsning gjennom dialog
- Dersom det ikke er hold i varslet/påstanden skal saken erklæres som avsluttet
- Hvis trakassering har skjedd, kan konsekvensen for de som trakasserer være :
 - advarsel,
 - fratakelse av ansvar
 - omplassering
 - oppsigelse
- Dersom trakasseringen kan rammes av straffeloven, skal arbeidsgiver vurdere å politianmelde saken.



Vektersaken - saklig oppsigelse?

- Referanse TOSLO-2015-31314
- **Kvinnelig vaktleder (24) ba en mannlig vekter(60) om å avslutte pausen sin. Den mannlige vekteren sitter med begge bukseben trukket opp. Vekteren spør om det er greit at han sitter slik, og viser til at han var svett. Den kvinnelige vaktlederen svarer at det var greit. Vekteren uttaler deretter «*Håper det ikke blir for mye mann for deg sånn at du dåner og hvis du gjør det så kan jeg bare bære deg opp på et hemmelig rom*».**
- **Arbeidsgiver hadde også mottatt et varsel fra en kunde**



Tingrett – oppsigelsen var usaklig

- **Tingretten:**
 - **Vekteren hadde utsatt vaktlederen for seksuell trakassering**
 - **Kommentaren til kunden var kritikkverdig men ikke seksuelt krenkende**
- **Tingretten**
 - **Oppsigelsen var likevel usaklig**
 - **Uforholdsmessig i forhold til alvorlighetsgraden i hendelsene**
 - **Advarsel ville være rimelig løsning – burde fått anledning til å korrigere adferd**



Julebordet – saklig oppsigelse?

Lagmannsretts dom LA-2009-189015 (dissens)

- **Teamleder mann (40 år) sjenket to deltidsansatte jenter (18 år) slik at de blir overstadig beruset**
 - Seksuell omgang med den ene
 - Prøvde å kysse og beføle den andre, men ble avvist

- **Arbeidsgiver sa opp teamleder - aml. § 4-3 og likestillingsloven § 8**

- **Flertallet – saklig oppsigelse**
 - Julebord er i arbeidsgivers regi og arbeidsgiver kan stille krav til adferd

 - Lagt vekt på at teamleder har et sterkt moralsk ansvar i kraft av alder og stilling, for å sørge for at den ene berusede jenta kom seg hjem.

 - Utnyttet sin posisjon



Penisbilder – saklig oppsigelse?

- Mannlig elektriker (40 år) sender penisbilde til kvinnelig lærling (20 år)
- Sms om at han gjerne vil varme henne
- Andre kvinnelig ansatte hadde også mottatt samme bilder

- Erkjente hendelsene – innrømte at hensikten var å få kvinnen til å ligge med han

- Ble sagt opp

Domstolene:

- Oppsigelsen var saklig begrunnet
- *«Slik uønsket kontakt med direkte spørsmål om sex eller seksualiserte undertoner, er å betrakte som seksuell trakassering/utilbørlig adferd»*



Oppsummerende betraktninger

- **Trakassering bør få konsekvenser**
- **Ledere har et større moralskt ansvar enn en vanlig ansatt – skjerpende**
 - Hvor alvorlig er det?
 - Bør den ansatte få anledning til å korrigere sin atferd?
 - Hva må til for å opprettholde kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- **Enklere å komme til løsninger hvis man har diskutert hva som er akseptabel atferd**





Oppfølging av de involverte



Oppfølging

- **Lag en oppfølgingsplan for begge parter**
- **Alle saker må dokumenteres i personal- og HMS-systemer**
- **Vurdere behov for å styrke rutiner til forebygging eller håndtering av trakassering**





Seks enkle grep for å hindre seksuell trakassering og trakassering



Seksuell trakassering er:

- Oppførsel som gjør ansatte utrygge
- Oppførsel som ikke skaper verdi for arbeidsgiver
- Oppførsel som ikke er nødvendig for å utføre arbeidet
- Oppførsel som er forbudt





1. Regler for oppførsel



Gi klar melding til alle (ny)ansatte

- 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



Hvorfor regler?

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



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



Hvordan?

- Reglene kan legges inn i personalreglement , kontrakt eller opplæringsprogram
- Reglene bør gi klar beskjed om hvor grensen går
- Reglene bør tilpasset utfordringene som finnes





2. Risikokartlegging og tiltak



Seksuell trakassering er:

- Oppførsel som gjør ansatte utrygge
- Oppførsel som ikke skaper verdi for arbeidsgiver
- Oppførsel som ikke er nødvendig for å utføre arbeidet
- Oppførsel som er forbudt





2. Risikokartlegging og tiltak



Avdelingstiltak

Alle bedrifter skal kartlegge og vurdere risiko knyttet til arbeidet i ulike avdelinger. Dette gjelder også trakasseringsrisiko.

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.



AHA-effekten ved trakassering

- Avhengighet
- Hyppighet
- Alvor

Seksuell trakassering

Risikofaktorer

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

Risikosituasjoner

- Alnearbeid
- Nattarbeid
- Servering av alkohol
- Arbeid i «private» situasjoner
- Sosiale settinger på jobben

Risikogrupper

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



House-keeping

Risiko

- Kvinner
- Midlertidige og nyansatte
- Minoritetsbakgrunn
- Språk
- Arbeid i private situasjoner
- Alenearbeid

Hva kan skje?

- Nakne gjester på rom
- Seksuelle tilnærmelser
- Seksuelle kommentarer

Tiltak

- Samtale/opplæring om hva som ikke er akseptabel oppførsel
- Regler for å ikke gå inn på bo-rom med gjester eller å jobbe med lukket dør
- Plikt til å varsle ved brudd
- Rett til å trekke seg ut av vanskelige situasjoner
- Leder eller annen ansvarlig skal ta over situasjonen ved brudd
- Avklaring av hvordan episoder rapporteres og konsekvenser for gjester



Servering

Risiko

- Servering av alkohol
- Kvinner og unge ansatte
- Kvelds- og natt- arbeid,
- Alnearbeid
- Arbeid i private situasjoner

Hva kan skje?

- Seksuelle kommentarer fra gjester
- Seksuelle handlinger fra gjester
- Seksuelle kommentarer og tilnærmelser fra kollegaer

Tiltak

- Samtale/opplæring om hva som ikke er akseptabelt fra gjester og mellom ansatte
- Opplæring av kollegaer slik at de støtter nyansatte, ekstrahjelper og unge kvinner
- Oppfriskning i forbindelse med sesonger som julebord og firmafester
- Plikt til å varsle ved brudd
- Opplæring og avtale med vaktelskaper om håndtering
- Avklare konsekvenser og etterspill for kunder



Lærlinger og ansatte under opplæring

Risiko

- Avhengighet
- Unge
- Røff kultur
- Hierarki

Hva kan skje?

- Trakassering og seksuell trakassering fra kollegaer, gjester og autoritetspersoner

Tiltak

- Særskilt opplæring av lærlingsansvarlige om trakassering
- Ta tak i negativ kultur på avdelingen før lærlingen kommer
- Opplæring av nye lærlinger om hvor grensen går og hvem de skal varsle hvis den brytes



Midlertidig ansatte, ekstrahjelpere og tilkallingsvakter

Risiko

- Avhengighet
- Kvinner med minoritetsbakgrunn,
- Språk
- + avdelingsrisiko

Hva kan skje?

- Trakassering og seksuell trakassering fra kollegaer, gjester og autoritetspersoner
- Liten mulighet til å varsle

Tiltak

- Alle ekstrahjelpere/tilkallingsvikarer må få informasjon om tiltak for å hindre trakassering og hvem som skal varsles hvis de brytes.
- Alle ansatte med personalansvar må vite at retningslinjene for å hindre trakassering og seksuell trakassering også gjelder for ekstrahjelpere/tilkallingsvikarer
- Alle ekstrahjelpere/tilkallingsvikarer må opplæring om varslingsrutiner så tidlig som mulig



Alenearbeid og nattarbeid

Risiko

- Fare for alvorlige overgrep,
- Vanskelig å varsle, + avdelingsrisiko

Hva kan skje?

- Trakassering og seksuell trakassering fra kollegaer, gjester og autoritetspersoner
- Overgrep fra gjester

Tiltak

- Mulighet til å kalle inn assistanse
- Samtale/opplæring om hva som ikke er akseptabelt fra gjester/kunder
- Plikt til å varsle ved brudd
- Rett til å trekke seg ut av situasjonen (de det er mulig)
- Avklaring av hvordan episoder rapporteres og konsekvenser for gjester





3. Klart lederansvar



Lederansvar og opplæring

- Å være personalledere og fagledere er uforenlig med brudd på reglene manglende oppfølging av tiltak
- Hvis lederne kjenner til slik oppførsel uten å ta tak i det, regnes det som medansvarlige
- 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





4. God håndtering av varsler



Gode rutiner for håndtering

- En leder som vet at en ansatt opplever seg trakassert, må ta saken på alvor
- Hvis saken ikke løser seg på stedet, skal det settes i gang en formell prosess
- Leder skal aldri konkludere uten at begge parter er hørt og fakta er avklart
- Det skal skrives referater fra hele prosessen.
- Leder må følge opp begge parter og sikre den som har blitt trakassert mot gjengjeldelse
- Alle trakasseringssaker må dokumenteres i HMS-arbeidet.





5. Brudd må få konsekvenser (også for gjester og kunder)

Konsekvenser

Gjester:

- Når det gjelder gjester og kunder bør alle bedrifter lage rutiner for hvilke konsekvenser trakassering skal få både i situasjonen og for framtidige kundeforhold.

Ansatte:

- Hvis trakassering har skjedd mellom ansatte, kan konsekvenser for de som trakasseres være:
 - advarsel,
 - fratakelse av ansvar
 - omplassering
 - oppsigelse
- Dersom trakasseringen kan rammes av straffeloven, skal arbeidsgiver i samarbeid med den som er rammet vurdere å politianmelde saken.





6. Åpenhet om seksuell trakassering og trakassering



Åpenhet gir trygghet

- Jevnlig gjennomgang av arbeidet mot trakassering på avdelingsmøter i forbindelse med saker eller sesonger
- Regler
- Risiko og tiltak for avdelingen
- Rutiner for varsling





Vi hjelper deg

- Gratis juridisk veiledning
- Finn oss på nett: www.ido.no
- Ring oss: 23 15 73 00
- E-post: post@ido.no



facebook/mittOmbud



twitter/mittOmbud



Avdelingstiltak

Alle bedrifter skal kartlegge og vurdere risiko knyttet til arbeidet i ulike avdelinger. Dette gjelder også trakasseringsrisiko.

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.



Risikofaktorer

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

Risikosituasjoner

- Alnearbeid
- Nattarbeid
- Servering av alkohol
- Arbeid i «private» situasjoner
- Sosiale settinger på jobben

Risikogrupper

- Unge og nye arbeidstakere
- Kvinner
- Lærlinger
- Midlertidig ansatte
- Ansatte som representerer eller oppfattes som mindretall
- Ansatte som jobber alene med gjester



Housekeeping

Risiko

- Kvinner
- Midlertidige og nyansatte
- Minoritetsbakgrunn
- Språk
- Arbeid i private situasjoner
- Alnearbeid

Hva kan skje?

- Nakne gjester på rom
- Seksuelle tilnærmelser
- Seksuelle kommentarer

Tiltak

- Samtale/opplæring om hva som ikke er akseptabel oppførsel
- Regler for å ikke gå inn på bo-rom med gjester eller å jobbe med lukket dør
- Plikt til å varsle ved brudd
- Rett til å trekke seg ut av vanskelige situasjoner
- Leder eller annen ansvarlig skal ta over situasjonen ved brudd
- Avklaring av hvordan episoder rapporteres og konsekvenser for gjester



Risiko og tiltak - lærlinger og ansatte under opplæring

Risiko: avhengighet, unge, kvinner, minoritetsbakgrunn, røff kultur og hierarki

Tiltak:

- Samarbeid med skoler om opplæring av lærlinger
- Ta tak i negativ kultur på avdelingen før lærlingen kommer
- Samtale med avdelingsleder og faglig ansvarlige om deres utvidete ansvar for å hindre trakassering av lærlingene
- Opplæring av nye lærlinger om hvor grensen går og hvem de skal varsle hvis den brytes



Risiko og tiltak - ekstrahjelper/tilkallingsvikarer

Risiko: avhengighet, kvinner, minoritetsbakgrunn, språk + avdelingsrisiko

Tiltak

- Alle ekstrahjelper/ tilkallingsvikarer må få informasjon om tiltak for å hindre trakassering og hvem som skal varsles hvis de brytes.
- Alle ansatte med personalansvar må vite at retningslinjene for å hindre trakassering og seksuell trakassering også gjelder for ekstrahjelper/tilkallingsvikarer
- Alle ekstrahjelper/tilkallingsvikarer må opplæring om varslingsrutiner så tidlig som mulig



Risiko og tiltak - servitører

Risiko: servering av alkohol, kvinner og unge ansatte, kvelds- og natt- arbeid, alenearbeid, arbeid i private situasjoner

- Samtale/opplæring om hva som ikke er akseptabelt fra kunder og mellom ansatte
- Opplæring av kollegaer slik at de støtter nyansatte, ekstrahjelper og unge kvinner
- Oppfriskning i forbindelse med sesonger som julebord og firmafester
- Plikt til å varsle ved brudd
- Avklare konsekvenser og etterspill for kunder



Risiko og tiltak - pub og bar

Risiko: Servering av alkohol, kvinner og unge ansatte, alenearbeid, kvelds- og nattarbeid, arbeid i private situasjoner

- Samtale/opplæring om hva som ikke er akseptabelt fra kunder
- Avklare konsekvenser og etterspill for kunder
- Opplæring av kollegaer slik at de kan støtte nyansatte, ekstrahjelper og unge kvinner
- Plikt til å varsle ved brudd
- Opplæring og avtale med vaktelskaper om håndtering
- Oppfriskning i forbindelse med sesonger



Risiko og tiltak - nattevakt og alenearbeid

Risiko: Fare for alvorlige overgrep, vanskelig å varsle, + avdelingsrisiko

- Mulighet til å kalle inn assistanse
- Samtale/opplæring om hva som ikke er akseptabelt fra gjester/kunder
- Plikt til å varsle ved brudd
- Rett til å trekke seg ut av situasjonen (de det er mulig)
- Avklaring av hvordan episoder rapporteres og konsekvenser for gjester





3. Klart lederansvar



Lederansavar og opplæring

- Å være personalledere og fagledere er uforenlig med brudd på reglene manglende oppfølging av tiltak
- Hvis lederne kjenner til slik oppførsel uten å ta tak i det, regnes det som medansvarlige
- 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





God håndtering av varsler



Gode rutiner for håndtering

- En leder som vet at en ansatt opplever seg trakassert, må ta saken på alvor
- Hvis saken ikke løser seg på stedet, skal det settes i gang en formell prosess
- Leder skal aldri konkludere uten at begge parter er hørt og fakta er avklart
- Det skal skrives referater fra hele prosessen.
- Ingen saker er avsluttet før det er kommet til en konklusjon
- Dersom arbeidsgiver mener at trakasseringen er så alvorlig at den kan rammes av straffeloven, må arbeidsgiver vurdere å politianmelde saken.
- Leder må følge opp begge parter og sikre den som har blitt trakassert mot gjengjeldelse
- Alle trakasseringssaker må dokumenteres i HMS-arbeidet.





5. Brudd må få konsekvenser (også for gjester og kunder)

5. Konsekvenser

Gjester:

- Når det gjelder gjester og kunder bør alle bedrifter lage rutiner for hvilke konsekvenser trakassering skal få både i situasjonen og for framtidige kundeforhold.

Ansatte:

- Hvis trakassering har skjedd mellom ansatte, kan konsekvenser for de som trakasseres være:
- advarsel,
- fratakelse av ansvar
- omplassering
- oppsigelse
- Dersom trakasseringen kan rammes av straffeloven, skal arbeidsgiver i samarbeid med den som er rammet vurdere å politianmelde saken.





Åpenhet om seksuell trakassering og trakassering



Åpenhet gir trygghet

- Jevnlig gjennomgang av arbeidet mot trakassering på avdelingsmøter i forbindelse med saker eller sesonger
- Regler
- Risiko og tiltak for avdelingen
- Rutiner for varsling



Ombudets kompetanse i saker om trakassering

- Håndhever trakasseringsforbudet
- Begrenset myndighet i saker om seksuell trakassering
- Håndhever arbeidsgivers plikt til å forebygge og hindre trakassering
 - Gir ikke grunnlag for oppreisning eller erstatning
- Håndhever forbudet mot gjengjeldelse



Veiledning og behandling av diskrimineringsaker fra og med 1. januar 2018

Rettighetsveiledning



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Klagesaksbehandling



Diskrimineringsnemnda



Arbeidstilsynets rolle og myndighet

- Informasjon og veiledning
- Fremtidsrettet reaksjonsform
- Tar ikke stilling til skyldfordeling i et hendelsesforløp
- Går ikke inn som part/mekler eller representant
- Tar ikke stilling til eventuelle erstatningskrav





Vi hjelper deg

- Gratis juridisk veiledning
- Finn oss på nett: www.ido.no
- Ring oss: 23 15 73 00
- E-post: post@ido.no

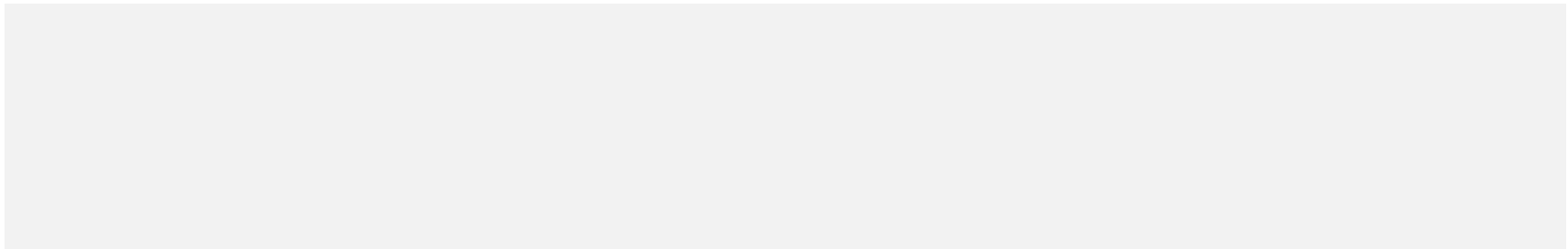


facebook/mittOmbud



twitter/mittOmbud





Houskeeping

Risiko

- Kvinner
- Midlertidige og nyansatte
- Minoritetsbakgrunn
- Språk
- Arbeid i private situasjoner
- Alenearbeid

Hva kan skje?

- Nakne gjester på rom
- Seksuelle tilnærmelser
- Seksuelle kommentarer

Tiltak

- Samtale/opplæring om hva som ikke er akseptabel oppførsel
- Regler for å ikke gå inn på bo-rom med gjester eller å jobbe med lukket dør
- Plikt til å varsle ved brudd
- Rett til å trekke seg ut av vanskelige situasjoner
- Leder eller annen ansvarlig skal ta over situasjonen ved brudd
- Avklaring av hvordan episoder rapporteres og konsekvenser for gjester



Servering

Risiko

- Kvinner
- Midlertidige og nyansatte
- Minoritetsbakgrunn
- Språk
- Arbeid i private situasjoner
- Alnearbeid

Hva kan skje?

- Nakne gjester på rom
- Seksuelle tilnærmelser
- Seksuelle kommentarer

Tiltak

- Samtale/opplæring om hva som ikke er akseptabel oppførsel
- Regler for å ikke gå inn på bo-rom med gjester eller å jobbe med lukket dør
- Plikt til å varsle ved brudd
- Rett til å trekke seg ut av vanskelige situasjoner
- Leder eller annen ansvarlig skal ta over situasjonen ved brudd
- Avklaring av hvordan episoder rapporteres og konsekvenser for gjester



Hva gjør trakassering til et alvorlig problem?

● Avhengighet

● Hyppighet

● Alvor