

#MeToo

Lindis Sloan, Steigen Sagaspill og KUN

NHS-seminar OSL

29. september 2018

Hva er seksuell trakassering?

- ▶ «uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom»
- ▶ Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 3. ledd

Det rent juridiske:

- ▶ «(...) formål eller virkning»
- ▶ Hvem bestemmer om oppmerksomheten er uønsket?
 - ▶ Den som **rammes** av det (subjektive opplevelse)
- ▶ Krav om en viss alvorlighetsgrad (objektivt krav)
- ▶ Enkeltstående tilfeller kan rammes
- ▶ Ikke krav om at man må si fra, men ønskelig

Forholdsregler:

1. Regler for oppførsel
2. Kartlegging av risiko og tiltak
3. Avklart lederansvar
4. Gode rutinger for håndtering
5. Konsekvenser ved brudd
6. Åpenhet i organisasjonen

1. Regler for oppførsel

- ▶ Å bruke skjellsord er ikke godtatt.
- ▶ Kommentarer på kroppen til andre er ikke akseptabelt. Jo mer seksuelle kommentarene er, jo verre er det
- ▶ Seksuelle tilnærmelser skal ikke skje på øving eller i forbindelse med spelet
- ▶ Det er ikke lov å vise eller sende nakenbilder og porno
- ▶ Disse reglene gjelder alle, uansett tilknytning
- ▶ Trusler, vold og seksuelle overgrep vil politianmeldes

Hvorfor regler?

- ▶ Deltakerne er mangfoldige og kommer fra hele samfunnet. En kan derfor ikke gå ut fra at alle har de samme grensene eller forstår hvor grensen går
- ▶ Formålet med regler er å beskytte alle mot trakassering og uheldige hendelser
- ▶ Reglene er ikke ment for å regulere hva gode kollegaer eller venner gjør, så lenge det er ønsket fra begge parter og ikke rammer andre eller arbeidsmiljøet
- ▶ **Reglene bør alltid særlig gjelde:**
 - ▶ Fra overordnet til underordnet
 - ▶ Fra erfarne til nybegynnere
 - ▶ 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 tilpasses utfordringene som finnes

2. Risikokartlegging og tiltak

Hvem rammes?

- ▶ 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

Risikovurdering

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?

3. Avklart lederansvar

- ▶ Hvem har ansvaret?
 - ▶ Hvem er arbeidsgiver?
 - ▶ Hvem håndterer profesjonelle?
 - ▶ Hvem håndterer frivillige?

- ▶ Hvem tar hvilke avgjørelser?

Risiko for 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

4. Gode rutiner for håndtering

Avhengighet

Hyppighet

Alvor

5. Konsekvenser ved brudd

- ▶ Trakassering skal få konsekvenser
- ▶ I ledende stilling = har et større moralsk ansvar enn en vanlig ansatt - skjerpende
 - ▶ Hvor alvorlig er det?
 - ▶ Bør den det gjelder 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 i forkant har diskutert hva som er akseptabel atferd

6. Åpenhet i organisasjonen

- ▶ Åpenhet gir trygghet!
- ▶ Snakk om det i forkant, gi klar beskjed om forventninger

- ▶ Spel er en arena hvor profesjonelt kulturliv møter amatører og frivillighet, = særlig ansvar

Følg oss på Facebook & Twitter: [KUNlikestilling](#)

Dette er en svært forkortet versjon av et KUN-kurs,
kontakt oss gjerne for mer informasjon!

KUN

75 77 90 50
post@kun.no

KUN
N-8286 Nordfold

kun.no

