



Fellesforbundet
Styrke og troverdighet

Vær på vakt mot

- normalisering av negative uttalelser om noen på grunn av religion, etnisitet, seksuell orientering, kjønn, funksjonsevne eller alder
- folk som setter likhetstegn mellom en persons egenskaper og unyanserte oppfatninger om en bestemt gruppe
- folk som vil holde enkeltpersoner ansvarlig for negative hendelser som er utført av folk med samme gruppetilhørighet

Hvor kan du få hjelp og veiledning?

Likestillings og diskrimineringsombudet (LDO)
telefon 23157300, www.ldo.no, post@ldo.no

Arbeidstilsynet

telefon 81548222, www.arbeidstilsynet.no

Se også Fellesforbundet hjemmeside:
www.fellesforbundet.no



TRAKASSERING

i arbeidslivet

Trakassering i arbeidslivet

Vi har alle en plikt til å hindre trakassering på arbeidsplassen!

I arbeidet for å hindre diskriminering og trakassering legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- Alle skal ha samme rettigheter, muligheter og tilbud, uavhengig av kjønn, alder og kulturell og sosial bakgrunn
- Ingen har rett til å trakassere andre på grunnlag av kjønn, seksuell legning, hudfarge, kulturell bakgrunn, religion eller politisk oppfatning
- Utnytting av arbeidskraft gjennom sosial dumping anses som en trussel mot likeverd

Forbudet mot trakassering er fastslått i flere norske lover. Lovverket er imidlertid harmonisert slik at trakassering skal forstås på samme måte i alle lovene.

Hva er trakassering?

Trakassering skjer når en eller flere personer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, eller sårende fleiping og erting. Spesielt når det er ubalanse i styrkeforholdet, vil den som blir trakassert ha vanskeligheter med å forsvare seg. Det er sjelden trakassering når to jevnbyrdige personer kommer i konflikt, eller når det dreier seg om en enkeltstående konfliktepisode.

Hva er seksuell trakassering?

Alt fra unødvendig berøring og «plukking» til overgrep som voldtekt eller voldtektsforsøk. Nærgående kommentarer om mottakerens kropp, klær eller privatliv. Andre forhold kan være seksuelle framstøt, forslag og hentydninger. Visning av pornografiske bilder, plystring og kroppsbevegelser som har seksuelle undertoner.

Oppgaver og ansvar i følge arbeidsmiljøloven

Arbeidsgiver skal organisere og lede arbeidet på en slik måte at ansatte ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det er arbeidsgivers plikt å iverksette tiltak som er nødvendige for å forebygge og håndtere mobbing på arbeidsplassen.

I tillegg kommer Likestillingsloven § 25 – Arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering.

Arbeidstaker skal sørge for at arbeidsgiver eller verneombud blir underrettet dersom han/hun blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Ansatte plikter også å medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir iverksatt for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser i henhold til lov- og avtaleverk.

Tillitsvalgte er viktige samarbeidspartnere for arbeidsgiverne i det systematiske arbeidet for å forebygge og håndtere mobbing. Tillitsvalgte kan drøfte og forhandle saker med arbeidsgiverne etter bestemmelser i hovedavtalene.

Verneombudet er arbeidstakernes talsperson i arbeidsmiljø saker. Verneombudet skal se til at saker om mobbing blir tatt opp med arbeidsgiver. Verneombudet skal tas med på råd ved planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.

