



GNISTEN

OSA

2020—05

31.07.20

Hva slags((§ 4-3))arbeidsplass ønsker vi?



I dette nummeret: s

SEKSUELL TRAKASSERING 1-2

OSA

Ansvarlig: OSA
Sporvogn. Referater
kan du lese på
kontorene. Vi
oppfordrer til å
kommentere/bidra til
en bedre Gnist! Vil du
ha Gnisten på epost?
Send en melding til
**Gabriel-
Carlos.Manuel.Mato**
s@Sporveien.com

OSA ønsker denne gangen å rette fokus mot en type atferd som har potensiale til å ødelegge mye i arbeidslivet. Grunnen til at vi gjør dette nå, er fordi vi ønsker en tolerant og god arbeidsplass, der alle, uansett tilhørighet, kjønn eller religion, føler seg trygge og godt ivaretatt. Vi snakker her om trakassering på arbeidsplassen.

Det er ingen hemmelighet at seksuell trakassering forekommer i Trikken. En slik type trakassering, som det har blitt mye mer bevissthet rundt etter at #metoo-bevegelsen oppstod, er en av de absolutt groveste formene for trakassering. Seksuell trakassering på jobb kan få konsekvenser både for den enkelte arbeidstaker som er utsatt for det, for arbeidsmiljøet og virksomheten. Forskning viser at seksuell trakassering har sammenheng med mentale og fysiske helseplager, posttraumatisk stresslidelse, stress, nedsatt trivsel og engasjement i jobben, og avgang fra yrket.

Det er imidlertid viktig å huske på at også annen kritikkverdig adferd kan regnes som trakassering, samt å vite hva du som arbeidstaker kan foreta deg.

Aller først: Trakasseringssaker tas på fullt alvor av tillitsvalgte og verneombud. Vi mener at saker av en slik natur bør tas tak i så fort og grundig som mulig, slik at vi får en effektiv, og ikke minst trygg, varslingskanal.

Her er vi også åpne for innspill. Om dere medlemmer har noen innspill til hvordan slike saker best kan tas opp, og ønsker å diskutere dette med oss tillitsvalgte, er dere hjertelig velkomne for en prat. Dere kan også kontakte oss på mail.

Varslere skal alltid tas hand om på en god måte. Det er ikke uvanlig at hendelser bagatelliseres eller ignoreres av de som er utsatt, eller at det er motvilje mot å diskutere hendelsen i ettertid. Dette ser man også når det gjelder hverdagsrasismen mange opplever. En person kan bli utsatt for trakassering både fra ledere og kolleger, men det er veldig viktig at å melde ifra om dette uavhengig av hvilken stilling/posisjon den som trakasseres har.

Det maktforholdet som la til rette for atferden til å begynne med, skal ikke kunne hindre at saken blir ordentlig tatt tak i fra første stund. Ved flere anledninger har kolleger overhørt samtaler der trakassering har funnet sted. Her er det viktig å ta ansvar, selv om du bare var et «vitne» til det hele. Å oppleve at blir utsatt for trakassering kan være destruktivt for arbeidsmiljøet generelt. Dette kan igjen få konsekvenser for andre avdelinger, og dermed skape en ond sirkel i bedriften.

Her vil du bli tatt seriøst. Du vil bli møtt med respekt og forståelse for hvordan dette har preget, eller vil kunne prege deg.

Likestillings- og diskrimineringsloven sier:

§ 13 Forbud mot å trakassere fastslår at seksuell trakassering er forbudt.

«Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

«Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.»

Arbeidsmiljøloven sier:

§ 4-3(3) fastslår at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, herunder seksuell trakassering. Arbeidstakere har plikt til å varsle arbeidsgiver eller verneombudet dersom de blir kjent med at det skjer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

§ 2-4 fastslår at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Arbeidstakere som varsler i samsvar med loven er omfattet av forbudet mot gjengjeldelse ved varsling.

Det som oftest kjennetegner trakassering er det personorienterte fokuset i handlingene fra den som trakasserer. Det kan også være rettet mot arbeidsoppgavene og arbeidssituasjonen. I tillegg kan den arte seg direkte gjennom ord og handlinger eller unnløtelser av handlinger, men også på mer indirekte måter. Eksempler på handlinger:

- Irettesettelse i påhør av andre
- Usynliggjøring
- Latterliggjøring
- Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon
- Fordømmelse uansett hva du gjør
- Påføring av skyld og skam
- Sårende fleiping og erting

Som oppsummering:

I utgangspunktet skal våre nærmeste ledere oppsøkes ved varsler om trakassering. Men om du som enkeltperson ønsker å komme i kontakt med en tillitsvalgt eller verneombud i første omgang, er dette helt i orden. Vi vil da komme til en enighet sammen med deg om veien videre. Det er viktig at alt dokumenteres på best mulig måte. Men det viktigste er å be om hjelp og støtte. Den finnes her for alle!

som arbeidstaker skal du:

sørge for at arbeidsgiver eller verneombud blir informert dersom man blir kjent med at det forekommer trakassering på arbeidsplassen.

Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir iverksatt for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Arbeidsgiver

Dersom arbeidsgiver blir kjent med påstander om at det har skjedd trakassering på arbeidsplassen, så har arbeidsgiver plikt til å undersøke påstandene. Arbeidsgiver har også en plikt til å følge opp slike hendelser.

Verneombud

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljø saker generelt, og har primært en rolle i det forebyggende HMS-arbeidet.

I trakasseringssaker kan verneombudet være til stede i behandling av saken, for å påse at retningslinjer blir fulgt og om saken får eller har fått konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Hva gjør du hvis du blir utsatt for trakassering?

- **Si fra til arbeidsgiver.** Som arbeidstaker har du **plikt** til å si ifra til arbeidsgiver dersom du blir kjent med at det forekommer trakassering på arbeidsplassen.
- Det er viktig å si fra om trakassering slik at arbeidsgiver får vite at det forekommer og får muligheten til å håndtere saken og å følge deg opp. I tillegg skal arbeidsgiver, sammen med de ansatte, jobbe systematisk forebyggende for å forhindre at dette skjer igjen.
- Du kan også si fra til verneombud, tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten.
- Dersom du sier fra gjennom virksomhetens avvikssystem, og saken ikke blir håndtert av arbeidsgiver, har man etter lovens bestemmelser rett til å varsle.
- Du har rett til å varsle arbeidsgiver, verneombud, tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalg.

Dersom ikke saken blir løst internt, kan du **varsle Arbeidstilsynet.**