

FFOs rutine for varsling om seksuell trakassering og overgrep

FFO skal være en organisasjon der seksuell trakassering ikke forekommer. FFO i alle ledd har et ansvar både for å forebygge og hindre dette. Seksuell trakassering er ofte knyttet til maktubalanse. Det påhviler personer i ledende posisjoner å være seg bevisst dette forholdet, og ikke utnytte det til handlinger eller ytringer av seksuell karakter. Ligestillings- og diskrimineringslovens § 13 pålegger også arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.

Ligestillings- og diskrimineringslovens § 13 gir et forbud mot å trakassere. Med seksuell *trakassering* menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har *som formål eller virkning* å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende eller plagsom.

Også arbeidsmiljøloven har bestemmelser om varsling.¹ FFO har i tillegg egne etiske retningslinjer, som fastslår nulltoleranse for seksuell trakassering og overgrep.²

Retningslinjer

Følgende retningslinjer gjelder for alle ansatte, tillitsvalgte og frivillige i FFO:

1. Behandle alle med respekt, og avstå fra alle former for kommunikasjon, handling eller behandling som kan oppleves som seksuelt krenkende.
2. Unngå berøringer som kan oppleves som uønsket.
3. Unngå alle former for verbal intimitet som kan oppleves som seksuelt ladet.
4. Unngå uttrykk, vitser og meninger som omhandler kjønn, funksjonsevne eller seksuell orientering på en negativ måte.
5. Vis respekt for andres privatliv.
6. Ikke tilby noe form for motytelse i den hensikt å forlange eller forvente seksuelle tjenester i retur.
7. Gripe inn og varsle dersom man opplever eller observerer brudd på disse retningslinjene.

¹ Kapittel 2A.

² <http://ffo.no/organisasjonen/dox/etiske-retningslinjer-for-ffo/>

Hva er et varsel om seksuell trakassering?

Et varsel er en muntlig eller skriftlig melding om seksuell trakassering. Seksuell trakassering er handlinger, unnlaterelser eller ytringer som har *som formål eller virkning* å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende eller plagsom.

Hvis seksuell trakassering har forekommet skal tillitsvalgte/ansatte:

- Ta henvendelsen på alvor.
- Hindre at situasjonen fortsetter.
- Motivere den som har vært utsatt for seksuelle overgrep til å varsle om forholdet, og opprette et støtteapparat rundt vedkommende.
- I første rekke være opptatt av å følge opp den som hevder å være utsatt for overgrep.
- Redusere skadeomfanget ved kun å involvere de personene som er strengt nødvendig for håndtering av saken.
- Overlate til rettsvesenet å avgjøre om eventuelle saker om seksuelle overgrep er straffbart (dette ansvaret skal ikke organisasjonen ta).

Hva gjør man når seksuell trakassering eller overgrep forekommer?

FFO er en organisasjon som har nulltoleranse for seksuell trakassering og overgrep. FFOs ledelse har ansvar både for å forebygge og hindre dette. Det følgende er en beskrivelse av hvordan man kan gå frem når det oppstår en situasjon der seksuell trakassering har skjedd, eller der det er mistanke om slikt forhold.

Rutine for håndtering av saker om seksuell trakassering

1. Den som utsettes for seksuell trakassering kan ta kontakt med en man stoler på og/eller kontakte verneombudet eller FFOs varslingsutvalg.
2. Dersom noen oppdager eller mistenker at noen utsettes for seksuell trakassering, bør man først snakke med den som er utsatt for trakasseringen. Dersom det er begrunnet mistanke, må FFOs varslingsutvalg gjøres oppmerksom på forholdet. Varslingsutvalget tar saken videre. Er det mistanke om et straffbart forhold, skal det varsles til politiet.

3. Varsling må gjelde et konkret forhold og kan ikke gjøres anonymt.³
4. Den det varsles mot må kontaktes og få mulighet til å uttale seg om saken og gjøre seg kjent med beskyldningene som er rettet mot seg.
5. Varslingsutvalget må avholde separate møter både med den som har varslet og den det varsles mot.
6. Organisasjonen må sørge for at taushetsplikten overholdes. Dette gjelder både overfor den som opplever seksuell trakassering og den som blir beskyldt for forholdet. For å verne om partene, involveres kun de personene som er strengt nødvendig for å håndtere saken. Organisasjonen har taushetsplikt også når det gjelder mulige sanksjoner.
7. Varslingsutvalget må lage et faktagrunnlag og en innstilling, som legges frem for generalsekretæren. Utvalget må vurdere om det skal iverksettes eventuelle reaksjoner mot den det varsles mot. Det kan være permittering, suspensjon, oppsigelse, fratakelse av oppgaver eller ekskludering.
8. Generalsekretæren legger så saken frem for arbeidsutvalget i FFOs hovedstyre. Arbeidsutvalget avgjør eventuell reaksjon.
9. Hvis organisasjonen, etter en helhetlig vurdering, mener at mistanken er ubegrunnet, avsluttes saken så raskt som mulig. De involverte må informeres, og ryktespredning og sladder dempes.
10. Et varsel om forhold som er eldre enn ti år, er foreldet. Hvis særlige grunner tilser det, kan foreldelsesfristen fravikes.
11. Tillitsvalgte i FFO vil også være medlem i en av medlemsorganisasjonene. Ledelsen i den aktuelle medlemsorganisasjon vil bli orientert om saken og eventuell reaksjon.

Hvordan gå frem i saker der det er mistanke om straffbare forhold

- a) Bliir noen i FFO kjent med beskyldninger om saker av mer alvorlig karakter som seksuelle overgrep, bør det først tas opp med partene i hendelsen. Er mistanken begrunnet, må den tas videre til organisasjonens ledelse. Den krenkede part bør rådes til å vurdere en anmeldelse av forholdet.

Det er ikke organisasjonens oppgave å vurdere om det har skjedd er i straffbart. Ledelsen skal ikke selv opptre som etterforskere. Etterforskning skal overlates til politiet. Det kan likevel

³ At et varsel ikke kan gjøres anonymt, betyr ikke at det blir kjent. Tvert imot må de som tar imot varselet påse at så få som mulig får kjennskap til varselet. Grunnen til dette kravet er at den det varsles mot, må få mulighet til å komme med sin side av saken (det såkalte kontradiksjonsprinsippet).

være viktig å følge opp slike saker internt, også under en eventuell rettssak, for å ivareta begge parter i saken, andre medlemmer, ansatte, tillitsvalgte eller frivillige.

- b) Fortrolig informasjon som gis i slike saker skal behandles med respekt, og forbeholdes de som er involvert i saken. Hensynet til enkeltmennesker, enten det er offer eller overgriper, må stå i fokus. Ledelsen må sørge for at taushetsplikten overholdes. Dette gjelder både overfor den fornærmede og den som blir beskyldt for handlingen.
- c) Det må vurderes om sanksjoner skal iverksettes. Det kan være oppsigelse, permittering, fratakelse av oppgaver eller utestengelse.
- d) I tillegg til å vurdere politianmeldelse, bør det vurderes å ta kontakt med et overgrepsmottak.

Kontaktinformasjon

Politiet: 02800 (du settes over til nærmeste politistasjon).

FFOs varslingsutvalg

Solveig Bærland, verneombud i FFO, telefon 966 22 714

Hanne Witsø, organisasjons- og utviklingsleder, telefon 900 94 436

Pål F. Heffer, administrasjonsleder, telefon 913 16 701