



DIAKONOVA

HANDLINGSPLAN
mot
SEKSUELL TRAKASSERING

RETNINGSLINJER for HÅNDTERING

VEILEDNING for ANSATTE, STUDENTER og TILLITSVALGTE



DIAKONOVA

Innhold

1. Innledning.....	3
1.1. Bakgrunn.....	3
1.2. Hva sier lovverket?	3
2. Hva er seksuell trakassering?	4
2.1. Uønsket seksuell oppmerksomhet	4
2.2. Utnyttelse av en maktrelasjon	4
3. Forebyggende tiltak.....	5
3.1. Informasjon	5
3.2. Kvalitetssystem.....	5
3.3. Opplæring.....	6
4. Prosedyre for behandling av meldinger om seksuelle trakassering.....	6
4.1. Kontaktpersoner.....	6
4.2. Behandlingsmåte og oppfølging av meldinger	6



DIAKONOVA

1. Innledning¹

1.1. Bakgrunn

Diakonova har som mål at ansatte og studenter skal ha en hverdag fri for opplevelser av å bli trakassert. Når saker blir meldt, skal den som melder fra og den som opplever seg trakassert oppleve å bli møtt på en ivaretagende og profesjonell måte og i samsvar med gjeldende retningslinjer.

Hovedformålet med handlingsplanen er å bevisstgjøre ansatte og studenter med hensyn til:

- Hva er seksuell trakassering?
- Hvordan forebygges seksuell trakassering i vår virksomhet?
- Hvordan behandler vi meldinger og opplysninger om seksuell trakassering?

1.2. Hva sier lovverket?

Likestillingsloven:

Loven gir et generelt vern mot seksuell trakassering. Lovens ordlyd er:

*Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er ikke tillatt. Slik trakassering anses som forskjellsbehandling i strid med § 3.*²

Med trakassering på grunn av kjønn menes uønsket adferd som er knyttet til en persons kjønn og som virker eller har til formål å krenke en annens verdighet. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.

Arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner eller utdanningsinstitusjoner har ansvar for å forebygge og å søke å hindre at trakassering i strid med bestemmelser i denne loven skjer innenfor sitt ansvarsområde.

Ved håndhevingen av forbudet mot trakassering på grunn av kjønn i første ledd og bestemmelsen i tredje ledd gjelder reglene i diskrimineringsombudsloven.

*Forbudet mot seksuell trakassering håndheves av domstolene.*³

Arbeidsmiljøloven:

Som en følge av oppmerksomhet rundt seksuell trakassering som arbeidsmiljøproblem ble følgende formulering en del av loven: "Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden".⁴

Universitets- og høyskoleloven:

Styret for Høgskolen har ansvaret for at læringsmiljøet på institusjonen, herunder det fysiske og psykiske arbeidsmiljø, er fullt forsvarlig ut fra en samlet vurdering av hensynet til studentenes helse, sikkerhet og velferd.⁵

Bestemmelsene i lovverket gir samlet sett både studenter og ansatte rett til det samme vern mot seksuell trakassering.

¹ Planen har delvis anvendt Universitetet for miljø og biovitenskap (UMB) sin "Handlingsplan mot seksuell trakassering" vedtatt 30.09.2004, http://statisk.umb.no/adm/laeringsmiljo/hp_seksuell_trakasering.pdf (23.12.09)

² § 3 omhandler [Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet](http://www.lovdata.no/all/ta-20050617-062-004.html#4-3) (23.12.09)

³ Likestillingslovens § 8a, <http://www.lovdata.no/all/tl-19780609-045-0.html#8a> (22.12.09)

⁴ Arbeidsmiljølovens § 4-3, pkt. 3, <http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-004.html#4-3> (22.12.09)

⁵ Universitets- og høyskolelovens § 9-1, <http://www.lovdata.no/all/hl-20050401-015.html#8-1> (23.12.09)



DIAKONOVA

2. Hva er seksuell trakassering?

2.1. Uønsket seksuell oppmerksomhet

”Seksuell trakassering” som begrep er mest anvendt i offentlige forvaltning og ved andre arbeidsplasser. ”Uønsket seksualisert oppmerksomhet” er en beskrivelse av hva seksuelle trakassering kan være. Seksuell trakassering i vår sammenheng kan skje i en relasjon mellom ansatt og student, mellom studenter og mellom ansatte.

EU-kommisjonen (*Commission of the European Communities 92/131/EEC*) definerer seksuell trakassering på følgende måte:

*Seksuell trakassering er ord eller handlinger av seksuell art som forårsaker at den som utsettes for det føler seg krenket. Det som kjennetegner seksuell trakassering er at den er uønsket. Det er den som utsettes for ordene eller handlingen som avgjør hvorvidt den kan aksepteres eller hvorvidt den er krenkende og dermed uønsket.*⁶

Ot.prp. nr 77 deler seksuell trakassering inn i tre hovedgrupper: Verbal, ikke-verbal og fysisk trakassering.

- *Verbal trakassering er for eksempel nærgående kommentarer om kropp, klær eller privatliv, «spøk» med seksuelle undertoner, og forslag eller krav om seksuelle tjenester eller seksuelt forhold.*
- *Ikke-verbal seksuell trakassering kan for eksempel være nærgående blikk, blotting, visning av bilder eller gjenstander med seksuelle undertoner.*
- *Fysisk trakassering er for eksempel uønsket berøring, «plukking», voldtektsforsøk eller voldtekt. Felles for de ulike variantene av seksuell trakassering er at de oppleves som overgrep mot den enkeltes personlige integritet.*⁷

Det skal legges betydelig vekt på hvordan den som hevder å være utsatt for seksuell trakassering opplever situasjonen (e). Små kommentarer, blikk og berøring kan oppleves som trakassering uavhengig av hvilken intensjon den andre har. Miljø og kultur har også ofte stor betydning. Dette er ikke minst viktig å være oppmerksom på i en flerkulturell relasjon. Det er derfor viktig å understreke – i samsvar med EU-kommisjonens definisjon – at *den som forulempes har rett til å avgjøre om uønsket atferd er trakassering.*

2.2. Utnyttelse av en maktrelasjon

Seksuell trakassering kan også beskrives som en utnyttelse og misbruk av det å være i en overmaktsposisjon. Det kan for eksempel være en lærers eller veileders seksuelle utnyttelse av en students fascinasjon og ønske om kontakt. Seksuell kontakt i en profesjonell relasjon er misbruk av rolle og makt, og det er alltid den med mest makt som er ansvarlig for at relasjonen ikke utvikler seg utover sin karakter. ”Seksuell trakassering” er derfor en seksuell krenkelse:

*Med seksuelle krenkelser menes at den som har størst makt i en relasjon mellom personer i et asymmetrisk maktforhold, anvender en seksualisering av relasjonen på en slik måte at den andres intimitetsgrenser blir krenket.*⁸

⁶ Sitat og oversettelse er hentet fra i UMB, ”Handlingsplan mot seksuell trakassering”

⁷ Ot.prp.nr.77 (2000-2001):

<http://www.regjeringen.no/Rpub/OTP/20002001/077/PDFA/OTP200020010077000DDDPDFA.pdf>



DIAKONOVA

Seksuelle krenkelser og seksuell trakassering innebærer maktmisbruk fordi den ene er i en maktposisjon som gir anledning og mulighet til å utøve grenseoverskridende atferd. Maktasymmetrien i relasjonen er i enkelte tilfeller åpenbar – eksempelvis når en student eller ansatt blir utsatt for seksuelt krenkende atferd av en lærer eller leder. I andre relasjoner kan maktasymmetrien være mindre synlig og i lav grad. Jo tydeligere maktubalansen er, jo vanskeligere kan det være for den som blir trakassert å forholde seg til opplevelsen som en trakassering. Dette har sammenheng med at den krenkede ikke bare påføres seksualiserte handlinger, men også en forvrengt virkelighetsforståelse. Når den som er i maktposisjonen framstiller hendelsene som noe begge ville, eller som den utsatte la opp til, blir den utsatte urettmessig gjort medansvarlig og tier om det som har skjedd. Det er derfor viktig at Diakonova har et avklart syn på hva seksuell trakassering er, og har et system som fanger opp anklager og bidrar til en tydelig ansvars plassering.

3. Forebyggende tiltak

Med forebyggende tiltak menes tiltak som bidrar til å skape holdninger som motvirker seksuell trakassering og som initierer en handlingsberedskap i møte med krenkende atferd.

3.1. Informasjon

Ansatte og studenter ved Diakonova skal få informasjon om arbeid mot seksuell trakassering og om rettigheter og plikter knyttet til dette.

Tiltak:

- Retningslinjene skal gjøres tilgjengelig i Diakonovas Kvalitetssystem, og for studentene gjennom Its Learning, Høyskolens webside og i informasjon for øvrig
- Informasjonsmateriellet som gis til studentene ved oppstart på Høyskolen skal inneholde opplysninger om prosedyrer, retningslinjer og kontaktpersoner.
- Administrerende direktør har ansvar for at dette følges opp.

3.2. Kvalitetssystem

Oppfølging av handlingsplanen skal tas inn som et eget punkt i Kvalitetssystemet ved Diakonova.

Tiltak:

- Ved kontroll av arbeidsmiljøforhold skal uønsket seksualisert oppmerksomhet tas inn som et eget sjekkpunkt.
- Høyskolens evalueringssystem for studentenes læringsmiljø skal legge best mulig til rette for at studentene kan melde fra om seksuell trakassering.
- AMU og KLU er utvalg som har et spesielt ansvar for å ivareta at dette følges opp

⁸ Definisjonen er hentet fra Tormod Kleivens doktoravhandling *Intimitetsgrenser og tillitsmakt, Kirkesamfunns bruk av retningslinjer i møte med seksuelle krenkelser sett i lys av et diakonifaglig perspektiv*, Det teologiske Menighetsfakultet, Oslo, 2008, s.12.



DIAKONOVA

3.3. Opplæring

Forebygging og avdekking av seksuell trakassering skal være tema når interne kurs og faglige samlinger behandler temaer knyttet til arbeids- og/eller læringsmiljø og relasjonskompetanse. Som en del av en slik opplæring kan den enkelte oppfordres til å reflektere over hva en kan gjøre for å bidra til at egen atferd og oppførsel ikke oppleves trakasserende. Det er først og fremst viktig å registrere hvilke reaksjoner oppførsel vekker hos andre.

Mål:

- a) å forebygge at seksuelle krenkelser skjer i organisasjonen ved å ta opp temaer som handler om sunn seksualitet, grensesetting og ulike sider ved makt på det mellommenneskelige området
- b) at alle ansatte og studenter i organisasjonen får nødvendig kunnskap om hva seksuelle krenkelser er, hvilke skadevirkninger det medfører og hvilke rutiner organisasjonen har for sakshåndtering

Tiltak:

- Diakonovas ledere samt Studentråd har ansvar for at dette følges opp.

4. Prosedyre for behandling av meldinger om seksuelle trakassering

4.1. Kontaktpersoner

Diakonova skal ha faste kontaktpersoner av begge kjønn som studenter og ansatte kan henvende seg til dersom noen opplever uønsket seksualisert oppmerksomhet, eller om noen ønsker å formidle en bekymringsmelding om atferd som kan oppleves trakasserende. Kontaktpersonene oppnevnes av rektor blant ansatte.

Følgende premisser og tiltak skal knyttes til kontaktpersonordningen:

- personer og funksjon skal gjøres kjent i miljøet
- de som har behov for bistand kan fritt velge hvem av kontaktpersonene de vil snakke med
- kontaktpersonene skal ha eller gis kompetanse til å bistå dem de blir kontaktet av
- kontaktpersonene har taushetsplikt
- Kontaktpersonene skal ha tilgang på personer utenfor Diakonova med spesiell kompetanse på håndtering av saker som gjelder seksuelle krenkelser

Kontaktpersonene skal sammen med administrerende direktør fungere som en koordineringsgruppe der sakene blir drøftet uavhengig av karakter. I denne koordineringsgruppen sitter også en studentrepresentant valgt av studentene, dersom studenter er involvert. Informasjon om hvem saken gjelder, skal imidlertid bare gis til de andre i koordineringsgruppen dersom den som har henvendt seg har gitt tillatelse til dette.

4.2. Behandlingsmåte og oppfølging av meldinger

Hvilken prosedyre som skal følges i den enkelte sak er avhengig av sakens karakter. Det er imidlertid viktig i alle saker å fastholde at *den som forulempes har rett til å avgjøre om den atferden en har vært utsatt for er trakassering*. Det betyr at en hver som opplever seg trakassert har rett til en oppfølging i samsvar med dette.



DIAKONOVA

Følgende beskriver en prosedyre for hvordan saker behandles når noen opplever seg seksuelt trakassert med utgangspunkt i student- og/eller ansatterollen i vår sammenheng:

1. Dersom ansatte eller studenter får kjennskap til eller mistanke om at ansatt/student blir utsatt for seksuelt krenkende atferd, skal vedkommende snarest ta kontakt med en av kontaktpersonene. Denne tar imot informasjonen og kan gi råd og bistand. Den utsattes identitet skal imidlertid ikke røpes for kontaktpersonen dersom vedkommende ikke har gitt tillatelse til det.
2. Når den som er blitt utsatt for seksuell trakassering kontakter en kontaktperson (enten direkte eller via en tredjeperson), skal kontaktpersonen i samtale med den utsatte be om en så nøyaktig beskrivelse som mulig av hva som har skjedd, og samtidig bekrefte den utsattes rett til å oppfatte det som har skjedd som seksuell trakassering.
3. Kontaktpersonen eller den utsatte selv skriftliggjør deretter innholdet i historien på grunnlag av samtalen for å kvalitetssikre at innholdet er oppfattet i samsvar med den utsattes beskrivelse.
4. Når sakens karakter tilsier det skal kontaktpersonen formidle at det er ønskelig å gå gjennom historien sammen med de(n) andre kontaktpersonen(e)⁹ for å få innspill på hvordan saken best mulig kan følges opp. Den utsatte skal informeres om at det ikke vil bli gjort noe uten at hun/han er informert, og at vedkommendes identitet ikke vil bli røpet uten samtykke verken for de andre kontaktpersonene eller andre i/utenfor Diakonova.
5. En oppfølging av saken skal alltid skje i dialog med den utsatte, og på en måte som i størst mulig grad ivaretar vedkommende. Samtidig må Diakonova gjennom sakshåndteringen sørge for at den som utsetter andre for seksuell trakassering blir ansvarliggjort, samtidig som en forebygger at andre kan bli utsatt for tilsvarende trakassering.
6. Når den utsattes historie er klarlagt og vedkommende har gitt tillatelse til det, skal den som er anklaget for trakasserende atferd innkalles til samtale. Det forutsetter at sakens innhold forankres i Diakonovas ledelse, og at begge parter gis rett og mulighet til bistand fra tillitsvalgt eller annen støtteperson. En slik samtale skal sørge for at følgende forhold ivaretas:
 - Vedkommende skal få anledning til å fortelle hva som skjedde knyttet til den konkrete situasjonen, og også få anledning til å gi sin versjon i skriftlig form.
 - Dersom de to partene har likelydende beskrivelse av de faktiske forholdene, skal den utsattes rett til å karakterisere atferden som seksuell trakassering fastholdes, og den andre part skal bes om å reflektere over sin egen atferd i lys av dette.
 - Det informeres om at sakens konsekvenser for vedkommendes posisjon som student eller ansatt vil bli vurdert av den med formelt ansvar for dette i etterkant av samtalen.
 - Dersom de to partene har motstridende beskrivelser av de faktiske hendelsene, må Diakonova i etterkant vurdere hvilken av de to partenes historier den fester størst lit til. I en slik avklaring innhentes råd fra personer med fagkompetanse og erfaring fra håndtering av seksuelle krenkelsessaker.
7. Konsekvensene av seksuell trakassering må vurderes i det enkelte tilfelle. Følgende forhold skal være anliggender som vektlegges når formelt ansvarlig tar stilling til hvilke tiltak som skal iverksettes:

⁹ Kontaktpersonen til studenten skal være med dersom minst en av de involverte er student.



DIAKONOVA

- a. Den utsatte skal i størst mulig grad oppleve at tiltakene bekrefter at hun/han har blitt utsatt for seksuell trakassering, og i den forstand gis en oppreisning.
- b. Informasjon må gis til ansatte og studenter i den utstrekning det er nødvendig for å avdekke om flere kan være utsatt, og for i størst mulig grad å hindre gjentakelse av seksuelt krenkede atferd.
- c. En hver sak må vurderes i forhold til juridiske implikasjoner; både knyttet til personalforvaltning og strafferett. I saker som anses for å kunne ha strafferettslige konsekvenser skal det vurderes politianmeldelse, eventuelt gi anbefaling og støtte til den utsatte om å anmelde saken.
- d. Hensynet til Diakonovas renommé skal ikke føre til at saker feies under teppet eller hindre at ansatte ansvarliggjøres.