



FASIT TIL UNDERVISAREN

Generell merknad: Det er vanskeleg å setje to strekar under svaret når det gjeld seksuell trakassering, og kvart enkelt tilfelle må prøvast i retten før det kan konkluderast. Derfor står det at noko *kan* vere ulovleg, men ikkje nødvendigvis at det *er* det.

CASE 1

Dette kan vere ulovleg, og blir rekna som straffbart etter straffelovas § 185 om hatefulle ytringar. Ytringa er posta forsettleg i sosiale medium, i tillegg er ho diskriminerande og meint å håne menneske med nedsett funksjonsevne.

Kva kan Birger gjere? Birger kan politimelde dei hatefulle ytringane i kommentarfeltet. Han kan også rapportere kommentarane/profilane.

CASE 2

Dette kan bli rekna som trakassering eller mobbing.

At ein person eller ei gruppe fleire gonger slengjer ord som «homo» eller «gay» etter den same personen, blir rekna som trakassering etter § 13 i likestillings- og diskrimineringslova. Det kan også bli rekna som mobbing, sjølv om det ikkje nødvendigvis er seksuell trakassering. Det er verdt å merke seg at dette er ord som er mykje brukte i daglegtalen til ungdommar, og det er ikkje nødvendigvis trakassering når nokon kallar kompisen sin for homo. Her veg opplevinga til den utsette tyngst.

Kva kan Jonas gjere? Det første Jonas kan gjere, er å kontakte ein vaksenperson på skolen som han stoler på. Sidan dette skjer på skolen, har den vaksne etter § 9-A i opplæringslova om trygt skolemiljø plikt til å hjelpe han. Dersom gutane ikkje sluttar å plage Jonas, har skolen høve til å påleggje gutane å byte skole. Jonas kan kontakte statsforvaltaren dersom skolen ikkje hjelper han, slik dei er pliktige til.

CASE 3

Dette er ulovleg. Denne casen er basert på ei sann historie, og saka til Kari kom til Høgsterett. Høgsterett avgjorde at begge handlingane til Tom var å rekne som seksuell trakassering. I den første hendinga la Høgsterett vekt på at Kari var i ein sårbar situasjon ved at ho sat på kne, og på at det var relativt intimt å ta hendene på ein ikkje tildekt rygg. Sidan Kari forlét staden, hadde ho vist at handlinga var uønskt. Tom var også mykje eldre enn det Kari var. I den andre situasjonen der Tom lét som han ville ta seg i skrittet, kom Høgsterett til at det ikkje var tvil om at dette var ei seksualisert handling. Og fordi Kari hadde forlate staden på den måten ho gjorde, gjorde ho det klart at handlinga var uønskt.

Kva kan du gjere om du opplever noko liknande på arbeidsplassen/lærlingplassen? Hendingane i casen blir rekna som seksuell trakassering. Dersom du opplever noko liknande, kan det meldast til politiet, og vi rår til at du kontaktar ein du stoler på. Du kan også kontakte LDO eller JURK for gratis rettleiing.

CASE 4

Dette er ikkje greitt, men ikkje ulovleg. Vi kan ikkje vite kva intensjonen til den som tok på Johanne, var, eller kor alvorleg handlinga var. Dette – i tillegg til at det har skjedd éin gong – gjer at handlinga ikkje kan klassifiserast som trakasserande etter § 13 i likestillings- og diskrimineringslova.

Kva kan Johanne gjere? Først må Johanne prøve å finne ut kven som gjorde det, og om det var med hensikt. Dersom Johanne hadde vore på ein nattklubb, kunne ho ha kontakta ein vektar og fått personen som klådde på henne, kasta ut. Kanskje Johanne kan prate med den som er ansvarleg for festen? Det kan også vere godt for Johanne å snakke med ein venn om at ho opplevde noko som ho syntest var ubehageleg, slik at ho kan få hjelp dersom det skulle skje igjen.

3

ØVING \ TRAKASSERING

CASE 5

Dette kan vere ulovleg, og blir rekna som straffbart etter straffelova § 185 om hatefulle ytringar. Ytringa er posta forsettleg i sosiale medium, ho er diskriminerande og meint å spreie hat på grunn av hudfargen til Kristian og det nasjonale opphavet hans.

Kva kan Kristian gjere? Kristian kan melde dei hatefulle ytringane i kommentarfeltet til politiet. Han kan også rapportere kommentarane/profilane.

Case 6

Dette er ikkje greitt, men ikkje ulovleg. Dersom du opplever at nokon du kjenner, trakasserer andre, er det viktig at du seier frå. Personen som blir utsett, i dette tilfellet Pia, har ofte vanskar med å seie frå, men du som tilskodar har stor makt. Dersom det er ein person du ikkje kjenner, som trakasserer andre, kan det vere fint at du prøver å trøyste og er i nærleiken av den som er utsett for trakassering.

Pia er i ein sårbar posisjon. Ho er på jobb, og må derfor opptre profesjonelt. I tillegg er ho åleine i situasjonen. Derfor er det viktig at dei andre gutane står opp for henne og seier frå om at det ikkje er greitt.

Kva kan Pia gjere? Etter arbeidsmiljølova § 4-3 har Pia rett til å vere på arbeidsplassen utan å bli trakassert. Dersom dette skjer fleire gonger, har arbeidsplassen plikt til å leggje til rette for at dette ikkje skal skje igjen. Pia kan kontakte sin næraste leiar eller verneombodet/tillitsvalde på arbeidsplassen for å få hjelp.

Case 7

Dette er ikkje greitt, men ikkje ulovleg. I utgangspunktet er det ikkje noko i lova som seier at ein trenar og ein utøvar ikkje kan vere kjærastar eller ha ein relasjon på fritida, for eksempel vere venner. Samtidig må vi vere klar over at dette er eit skeivt maktforhold. Assistenttrenaren kan ha innverknad på rolla til Noor i laget og på speletida, og dette er problematisk. Det

vil seie at dersom trenaren utnyttar stillinga si til å få kontakt eller sex av utøvaren, kan dette vere straffbart etter straffelova § 295.

Kva kan Noor gjere? Noor kan ta det opp med hovudtrenaren, eller få hjelp av foreldra/føresette eller ein anna person ho stolar på, til å ta det opp med hovudtrenaren.

Case 8

Dette kan vere ulovleg. Det er snakk om eit gråsonetilfelle der mange ting tyder på at Abdi blir utsett for seksuell trakassering. Det har vore ein serie med enkelthendingar som kan opplevast som invaderande og krenkjande, i tillegg til at det er snakk om eit asymmetrisk maktforhold. Dersom det er forskjellar i stilling, alder og tillitsverv på same arbeidsplassen eller i same bransjen, så kan uønskt seksuell merksemd vere ei skamfull belastning for den underordna parten.

Kva kan Abdi gjere? Abdi kan ta det opp med dei overordna til leiaren, eller snakke med tillitsvalde og verneombodet på arbeidsplassen. Arbeidsgivaren har plikt til å undersøkje saka og setje i verk tiltak for at Abdi skal ha det bra på jobb. Arbeidsgivaren skal organisere og leie arbeidet slik at ingen arbeidstakarar blir utsette for seksuell trakassering eller anna gjentakande uønskt merksemd. På arbeidsplassen kan ein oppleve seksuell trakassering, mobbing og plaging både frå medarbeidarar, leiarar og andre ein er i kontakt med gjennom arbeidet.