

3

ØVELSE \ TRAKASSERING



FASIT TIL UNDERVISER

Generell merknad: Når det kommer til seksuell trakassering er det vanskelig å sette to streker under svaret, og hvert individuelle tilfelle må prøves i retten før det kan konkluderes. Derfor står det at noe *kan* være ulovlig, men ikke nødvendigvis at det er det.

CASE 1

Dette kan være ulovlig, og kan regnes som straffbart etter straffelovens § 185 hatefulle ytringer. Ytringen er postet forsettlig i sosiale medier, samt at den er diskriminerende og ment å forhåne mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Hva kan Birger gjøre? Birger kan anmelde de hatefulle ytringene i kommentarfeltet. Han kan også rapportere kommentarene/profilene.

CASE 2

Dette kan regnes som trakassering eller mobbing. At en person eller en gruppe gjentatte ganger slenger ord som "homo" eller "gay" etter den samme personen kan regnes som trakassering etter likestillings- og diskrimineringslovens § 13. Det kan også regnes som mobbing selv om det ikke nødvendigvis er seksuell trakassering. Det er verdt å merke seg at dette er ord som er mye brukt i dagligtalen til ungdommer, og det er ikke nødvendigvis seksuell trakassering når noen kaller kompisen sin for homo. Her veier den utsattes opplevelse tyngst.

Hva kan Jonas gjøre? Det første Jonas kan gjøre er å kontakte en voksenperson på skolen som han stoler på. Siden dette skjer på skolen har skolen etter Lovens § 9-A-4 trygt skolemiljø plikt til å hjelpe ham. Hvis guttene ikke slutter å plage Jonas har skolen mulighet til å pålegge dem å bytte skole. Jonas kan kontakte statsforvalteren hvis skolen ikke hjelper ham, slik de er pliktige til.

CASE 3

Dette er ulovlig. Caset er basert på en sann historie, og saken til Kari kom til Høyesterett. De besluttet at begge handlingene til Tom var å regne som seksuell trakassering. I den første hendelsen la Høyesterett vekt på at Kari var i en sårbar situasjon ved å sitte på knærne og at å ta hendene på en ikke tildekket rygg var relativt intimt. Fordi Kari forlot stedet, hadde hun vist at handlingen var uønsket. Tom var også mye eldre enn det Kari var. I den andre situasjonen hvor Tom lot som at han tok seg på skrittet, kom Høyesterett til at det ikke var tvil om at dette var en seksualisert handling. Og fordi Kari hadde forlatt stedet på den måten hun gjorde, gjorde hun det klart at handlingen var uønsket.

Hva kan du gjøre om du opplever noe lignende på arbeidsplass/lærlingplass? Hendelsene i caset er å regne som seksuell trakassering. Hvis du opplever noe lignende kan dette anmeldes, og vi anbefaler at du kontakter noen du stoler på. Du kan også kontakte LDO eller JURK for gratis veiledning.

CASE 4

Dette er ugreit, men ikke ulovlig. Vi kan ikke vite hva intensjonen til den som berører Johanne er, og handlingens alvorlighetsgrad, samt det at den har skjedd én gang, gjør at den ikke kan klassifiseres som trakasserende atferd etter likestillings- og diskrimineringslovens § 13.

Hva kan Johanne gjøre? Først må Johanne forsøke å finne ut hvem som gjorde det, og om det var intensjonelt. Hvis Johanne hadde vært på en nattklubb kunne hun kontaktet en vokter og fått personen som klådde på henne kastet ut. Kanskje Johanne kan prate med den som er ansvarlig for festen? Det kan også være godt for Johanne å snakke med en venn om at hun opplevde noe som hun syntes var ubehagelig, slik at hun kan få hjelp dersom det skjer igjen.

3

ØVELSE \ TRAKASSERING

CASE 5

Dette kan være ulovlig, og kan regnes som straffbart etter straffelovens § 185 hatefulle ytringer. Ytringen er postet forsettlig i sosiale medier, samt at den er diskriminerende og ment å spre hat på grunn av Kristians hudfarge og/eller hans nasjonale opprinnelse.

Hva kan Kristian gjøre? Kristian kan anmelde de hatefulle ytringene i kommentarfeltet. Han kan også rapportere kommentarene/profilene.

Case 6

Dette er ugreit, men ikke ulovlig. Hvis du opplever at noen du kjenner plager andre er det viktig at du sier fra. Personen som blir utsatt, i dette tilfellet Pia, har ofte vanskelig for å gi beskjed, men du som tilskuer har her stor makt. Hvis det er en person du ikke kjenner som plager andre, så kan det være fint å prøve å trøste og være i nærheten av den utsatte.

Pia er i en sårbar posisjon. Hun er på jobb, og må derfor opptre profesjonelt, i tillegg til at hun er alene i situasjonen. Derfor er det viktig at de andre guttene står opp for henne og sier ifra om at det ikke er greit.

Hva kan Pia gjøre? I henhold til arbeidsmiljølovens § 4-3 har Pia rett til å være på arbeidsplassen uten å bli trakassert eller plaget. Hvis dette skjer gjentatte ganger, har arbeidsplassen plikt til å tilrettelegge for at dette ikke skjer igjen. Pia kan kontakte sin nærmeste leder eller verneombud/tillitsvalgt på arbeidsplassen for hjelp.

Case 7

Dette er ugreit, men ikke ulovlig. I utgangspunktet er det ikke noe i loven som sier at en trener og en utøver ikke kan blir kjærester eller ha en relasjon på fritiden, som for eksempel venner. Samtidig må man være klar over at dette er et skjevt maktforhold, assistenttreneren kan ha innvirkning på Noors rolle i laget, samt spilletid, og dette er problematisk. Det vil si at hvis treneren utnytter stillingen sin til å få kontakt og/eller sex av utøveren kan dette være straffbart etter straffeloven § 295.

Caset sier heller ikke noe om alderen til Noor og assistenttreneren, og hvis Noor er under den seksuelle lavalderen, vil handlingene til assistenttreneren også kunne straffes etter andre straffebestemmelser.

Hva kan Noor gjøre? Noor kan ta det opp med hovedtreneren, eller få hjelp av foreldre/foresatte eller en annen person hun stoler på til å ta det opp med hovedtreneren.

Case 8

Dette kan være ulovlig. Det er et gråsonetilfelle der mange ting tyder på at Abdi blir utsatt for seksuell trakassering. Det har vært en serie enkelthendelser som kan oppleves som invaderende og krenkende, i tillegg til at det er snakk om et asymmetrisk maktforhold. Dersom det er forskjeller i stilling, alder og tillitsverv på samme arbeidsplass eller bransje, kan uønsket seksuell oppmerksomhet være en skamfull belastning for den underordnede parten.

Hva kan Abdi gjøre? Abdi kan ta det opp med lederens overordnede, eller snakke med tillitsvalgte eller verneombudet på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren har plikt til å undersøke saken og sette i verk tiltak for at Abdi skal ha det bra på jobb. Arbeidsgiver skal organisere og lede arbeidet slik at ingen arbeidstakere blir utsatt for seksuell trakassering eller annen gjentakende uønsket oppmerksomhet. På arbeidsplassen kan seksuell trakassering, mobbing og plaging skje både fra medarbeidere, ledere og andre man er i kontakt med gjennom arbeidet.