**SAK 5.16.1 /2018**Forslag uttalelse om trakassering i arbeidslivet

Forslagsstiller: Fylkesavdelingsstyret  
Forslag vedtak: Årsmøte vedtar uttalelsen

Etter at Metoo-kampanjen eksploderte i fjor høst, har norske kvinner fra en lang rekke bransjer stått frem og fortalt rystende historier om trakassering og overgrep fra ledere og kollegaer.

Mange har trodd at den ukulturen og fullstendig uakseptable oppførselen som først og fremst menn utviser gjennom trakassering og overgrep, er blitt endret. Dessverre er det helt feil.

Årsmøte i FO Hordaland mener dette utgjør et stort samfunnsproblem, og vil bidra til at alle som har stått fram, eller som har saker de vil varsle om, skal oppleve trygghet for at de blir tatt på alvor. Det kan vi gjøre ved å gi våre medlemmer og tillitsvalgte aktiv støtte når saker om trakassering og overgrep kommer opp.

Det er åpenbart at innen ulike arena i arbeidslivet er kvinner ofte utsatt. Da må vi ha kolleger og ledere som evner å se, og som tørr å gi beskjed. Det er særlig ledere som må ta sitt ansvar her.

Lovverket må også bli tydeligere på at det er uforenlig å ha lederansvar på alle områder i samfunnslivet dersom en har utøvd grov trakassering og overgrep. Samtidig må konsekvensene av å utøve represalier mot varslere innskjerpes.

Kunnskap om varslingsrett og varslingsplikt er det derfor åpenbart stort behov for.

FO Hordaland slutter seg til disse 5 rådene som partene i arbeidslivet, sammen med Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet har gått sammen om.

**1. Forebygg uønsket oppførsel**

Det beste tiltaket mot trakassering er åpenhet, at vi snakker om det og setter ord på det. Det må følges opp med klare rutiner for varsling og hvordan dette følges opp.

Seksuell trakassering er ikke noe som bare skjer i julebordssesongen. Dette er en tematikk som må stå høyt på dagsorden hver dag, hele året. Ansatte i bedrifter med klare retningslinjer har det tryggere på jobb. Har virksomheten tidligere hatt episoder med grenseløs oppførsel på julebordet, er det viktig å ta opp temaet før festen er i gang. Dersom problemet er knyttet til enkeltpersoner, bør leder også ta en særskilt samtale med de det gjelder.

**2. La folk gjøre jobben sin**

Husk at de som serverer dere og gjør det hyggelig for dere på julebordet, er ansatte som er på jobb denne kvelden. De har rett på et trygt og godt arbeidsmiljø uten trakassering og krenkelser.

**3. Husk at du er på jobb**

 Når du er på julebord eller i andre sosiale sammenhenger med jobben, gjelder de samme reglene som i arbeidshverdagen. På julebord skal man ha det hyggelig sammen med kollegaer. Hvis du har det hyggelig på andres bekostning, er det ikke greit. Og heller ikke lov. Pass på alkoholinntaket. Hvis du ikke kan drikke alkohol uten å skape ubehag for andre, så kan du ikke drikke alkohol på julebordet.

**4. Vær tydelig som leder**

Ledere har et særskilt ansvar for å sikre at festen er hyggelig for alle som deltar. Hvis du opplever at en kollega går over streken, så si ifra med en gang, og forvent støtte fra leder og kollegaer.

**5. Si fra til sjefen**

Det er viktig at alle vet hvem de kan ta opp denne type opplevelser med. I tillegg til ledelsen vil både verneombudet og tillitsvalgte ha en viktig rolle. Dessuten vil bedriftshelsetjenesten også være en varslingsinstans i de bedriftene som er knyttet til en slik tjeneste. Er det én som opplever ubehag kan flere ha opplevd det samme. Ved å si fra kan en stoppe en ukultur.