



TROMS fylkeskommune

ROMSSA fylkkasuohkan

HANDLINGSPLAN

Seksuell trakassering

Handlingsplan i forbindelse med seksuell trakassering ved de videregående skolene i Troms

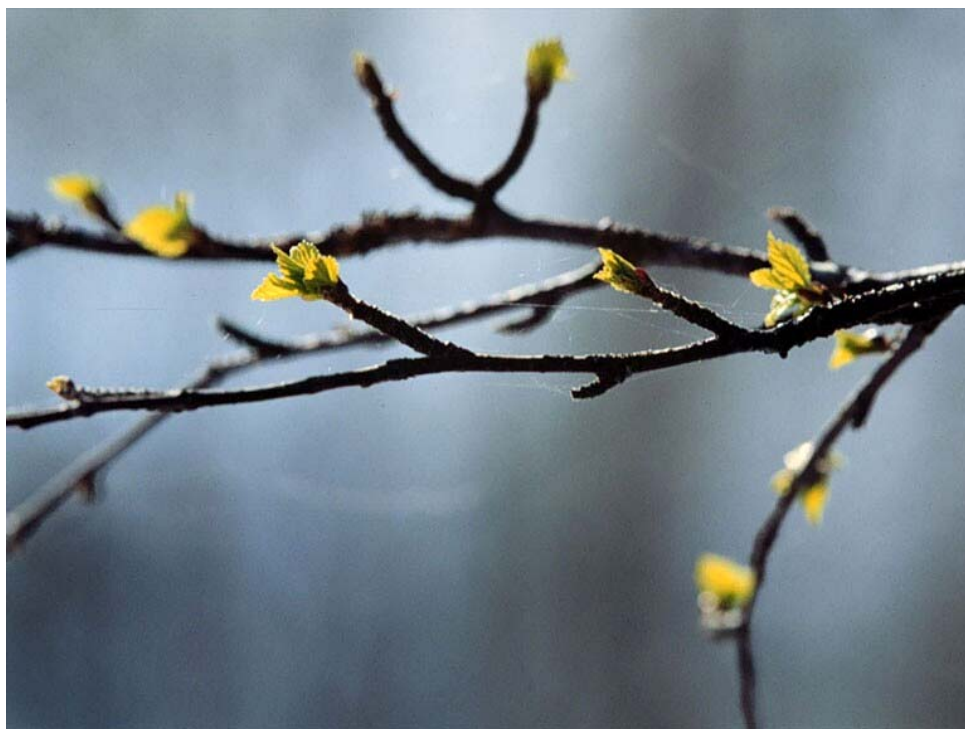


Foto: Ola Røe

Planen gjelder fra 6.1.2005

TROMS FYLKESKommune
Utdanningsetaten
Desember 2004

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	3
<i>1.1 Bakgrunn</i>	<i>3</i>
<i>1.2 Begrepsavklaringer</i>	<i>5</i>
<i>1.3 Verdigrunnlag</i>	<i>6</i>
2. Ansvar	6
<i>2.1 Kontaktpersoner internt</i>	<i>7</i>
<i>2.2 Kontaktpersoner eksternt</i>	<i>8</i>
<i>2.3 Mål og retningslinjer for kontaktpersonene</i>	<i>8</i>
3. Forebyggende tiltak	9
4. Problemløsende tiltak	9
<i>4.1 Ledelsens håndtering av saker</i>	<i>10</i>
5. Informasjon	10

1. Innledning

Denne handlingsplanen inneholder forebyggende og problemløsende tiltak mot uønsket seksuell oppmerksomhet ved de videregående skolene i Troms. Fylkesutdanningssjefen ønsker med denne planen å signalisere at slike arbeidsmiljøproblemer skal tas alvorlig, og at det på alle skoler skal finnes regler og rutiner for hvordan slike saker skal behandles.

Det har vært nedsatt en arbeidsgruppe i Troms, som har hatt ansvar for å utarbeide handlingsplanen. Gruppen har bestått av følgende medlemmer: Torill Hvalryg (rektor), Beate Karlsen (kontaktlærer), Greta Jentoft (ledende helsesøster) og Renate Thomassen (rådgiver).¹

Tromsø, 14. desember 2004

1.1 Bakgrunn

Både den nasjonale og internasjonale fagbevegelsen har satt søkelyset på seksuell trakassering, eller det som kalles uønsket seksuell oppmerksomhet. Likestillingsloven fikk 1. juli 2002 en ny bestemmelse om seksuell trakassering. Bestemmelsen pålegger alle virksomhetsledere å hindre og forebygge seksuell trakassering. Bestemmelsen omfatter blant annet undervisningsinstitusjoner og gjelder både elever og ansatte.

Likestillingslovens bestemmelse i § 8 lyder slik:

§ 8 a. (Seksuell trakassering)

Det er ikke tillatt å utsette en annen for seksuell trakassering.

¹ Elevorganisasjonen i Troms var invitert til å delta i arbeidsgruppen, men møtte ikke opp. Juridisk rådgiver i Troms fylkeskommune, Trine Henning, er konsultert i forbindelse med utarbeidelsen av denne handlingsplanen.

Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Seksuell oppmerksomhet regnes som forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner eller utdanningsinstitusjoner har ansvar for å forebygge og hindre at seksuell trakassering skjer innenfor sitt ansvarsområde.

Likestillingsombudet og Klagenemda for likestilling håndhever bestemmelsen i tredje ledd etter reglene i §§ 12 og 13

Reglene om bevisbyrde i § 16 og objektivt ansvar i § 17 første ledd kommer ikke til anvendelse ved håndheving av denne bestemmelsen.

Arbeidmiljølovens § 12, nr. 1 inneholder også en slik formulering:

Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Formuleringen innebærer blant annet seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Elevene i den videregående skole er beskyttet mot seksuell trakassering, og av det nye kapittel IX i Opplæringsloven framgår:

9a-3. Det psykososiale miljøet

Skolen skal aktivt og systematisk arbeide for å fremje eit godt psykososialt miljø, der den enkelte eleven kan oppleve tryggleik og sosialt tilhør.

Dersom nokon som er tilsett ved skolen, får kunnskap eller mistanke om at ein elev blir utsett for krenkjande ord eller handlingar som mobbing, diskriminering, vald eller rasisme, skal vedkommande snarast undersøkje saka og varsle skoleleiinga, og dersom det er nødvendig og mogleg, sjølv gripe direkte inn.

Dersom ein elev eller forelder ber om tiltak som vedkjem det psykososiale miljøet, deriblant tiltak mot krenkjande åtferd som mobbing, diskriminering, vald eller rasisme, skal skolen snarast mogleg behandle saka etter reglane om enkeltvedtak i forvaltningslova. Om skolen ikkje innan rimeleg tid har teke stilling til saka, vil det

likevel kunne klagast etter føresegnene i forvaltningslova som om det var gjort enkeltvedtak.

Med bakgrunn i dette lovverket har Fylkesutdanningssjefen gjennom denne handlingsplanen forsøkt å skissere blant annet hvordan vi kan forebygge og behandle denne typen saker og hvem som er kontaktpersoner.

1.2 Begrepsavklaringer

Det er den som oppfatter seg som utsatt for seksuelt trakassering som har rett til å definere hva som er uønsket seksuell oppmerksomhet. Atferd kan oppleves som seksuell trakassering selv om den som utfører atferden ikke er klar over det eller har seksuell trakassering som hensikt. Den enkelte har krav på at hennes/hans opplevelse skal tas på alvor.

Seksuell oppmerksomhet blir trakassering når:

- Den er uønsket
- Den er plagsom
- Den fortsetter etter at mottakeren har sagt ifra
- Den har negative konsekvenser av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig karakter

Andre forhold som spiller inn:

- Hvor grov handlingen har vært
- Tid og sted for handlingen
- Om handlingen har pågått over tid
- Avhengighetsforhold og maktforskjeller mellom trakasserer og den som blir trakassert

Eksempler på oppførsel som kan være seksuell trakassering:

- Unødvendig berøring og ”plukking”
- Nærgående kommentarer om mottakerens kropp, klær eller privatliv
- Seksuelle fremstøt, forslag og hentydninger

- Visning av pornografiske bilder, plystring og kroppsbevegelser som har seksuelle undertoner

Trakassering kan være alt fra en ubehagelig enkeltepisode til systematisk plaging over tid. Også forholdsvis ”uskyldige” episoder er det viktig å ta alvorlig dersom de gjentas over tid eller går utover stadig nye personer.

1.3 Verdigrunnlag

Ved de videregående skolene i Troms har alle krav på å bli behandlet med respekt. Fylkeskommunen har som mål at elever og tilsatte ikke skal utsettes for seksuell trakassering eller annen utilbørlig atferd.

Seksuell trakassering kan forekomme mellom tilsatte, mellom elev og tilsatt og mellom elever. Forholdet overordnet og underordnet, samt forholdet mellom ansatt og elev er spesielt utsatt. Problemet skal tas på alvor uansett hvor det befinner seg.

Elever er en spesielt utsatt gruppe i forhold til seksuell trakassering. Dette gjelder særlig i situasjoner der elever enkeltvis møter tilsatte, for eksempel i forbindelse med veiledning, ekskursjoner eller utenom skoletiden/arbeidstiden. For elevene kan det være vanskelig fordi de kan frykte at det kan få konsekvenser for evalueringen av eget arbeid hvis de tar opp problemet.

Det er ikke den som føler seg utsatt for seksuell trakassering som skal finne en løsning på problemet, men den enkelte skole.

2. Ansvar

Ved de videregående skolene har ledere på alle nivåer ansvar for å bidra til forebygging av plagsom seksuell oppmerksomhet. Alle henvendelser om slik atferd skal tas alvorlig. Dette medfører blant annet at ledere har ansvar for å gi beskjed til

kontaktpersonene slik at tiltak iverksettes etter retningslinjer gitt i denne handlingsplanen.

Som det framgår av opplæringslovens § 9a-3 annet ledd er det enhver som er ansatt ved skolen som har ansvar for å iverksette tiltak dersom den ansatte får kunnskap eller mistanke om at slik trakassering foregår.

2.1 Kontaktpersoner internt

Elever og tilsatte som utsettes for plagsom og truende seksuell oppmerksomhet vil trolig ønske å henvende seg til en person som vedkommende har tillit til for å få råd og hjelp. For å sikre en forsvarlig behandling av problemer som måtte oppstå på alle avdelinger, skal det utpekes én person på hver avdeling som har ansvaret for å følge opp elever og tilsatte. Det er likevel viktig å merke seg at i forhold til elevene har alle tilsatte en spesiell aktsomhetsplikt og skal reagere dersom mistanke om seksuell trakassering observeres.

Ansvar på avdeling: Avdelingsleder

Kontaktperson for elever: Kontaktlærer/Rådgiver/Helsesøster

Kontaktperson for tilsatte: Nærmeste leder, verneombud, tillitsvalgt.

Hovedverneombudet og de respektive verneombudene ved avdelingene og skolens ledelse kan være kontaktpersoner der det synes naturlig for den som har innspill angående forebygging og/eller blir utsatt for uønsket plagsom og truende seksuell oppmerksomhet.

For å synliggjøre hvem som er aktuelle kontaktpersoner ved de videregående skolene oppfordrer Fylkesutdanningsjefen skolene til å legge ut navn, telefonnummer, e-postadresse og eventuelt bilde av kontaktpersonene på skolens internettsider.

2.2 Kontaktpersoner eksternt

De videregående skolene er IA-bedrifter (avtale med trygdeetatens arbeidslivssenter om Inkluderende Arbeidsliv). Dette betyr at vi har profesjonelle tilbydere innenfor verne- og helseområdet som vi kan kontakte.

Skolen/ansatte kan ta kontakt med HMS-avdelingen på fylket.

Elever kan ta kontakt med:

- Skolehelsetjenesten/helsesøster ved den enkelte skole
- PPT for videregående opplæring i Troms
- Røde Kors: Barn og unges kontaktelefon, telefon 800 33 321 (mandag-fredag 14.00-2000)
- Kirkens SOS, telefon 815 33 300 (døgnvakt) eller de kan ta kontakt med
- Elevorganisasjonen i Troms og høre om de kan bistå.

2.3 Mål og retningslinjer for kontaktpersonene

Kontaktpersonene skal gi støtte, veiledning og hjelp til elever og tilsatte som har vært utsatt for plagsom/truende seksuell oppmerksomhet. De er skolens mottaksapparat for dem som ønsker å ta opp denne typen problemer. Elever og tilsatte skal kunne henvende seg til disse personene enkeltvis og være sikre på å bli møtt med kunnskap og forståelse, og at møtet forblir konfidensielt dersom eleven eller den ansatte ønsker det.

- Kontaktpersonen skal lytte til og veilede vedkommende i forhold til det problemet hun/han presenterer.
- Saker kan også tas opp som et miljøproblem eller som klage på en annen person.
- Kontaktpersonen gir veiledning i forhold til å fremme klage.
- Den som mener seg trakassert avgjør selv om en klage skal fremmes og/eller om saken skal anmeldes.
- Kontaktpersonen *kan* bistå den trakasserte i møter angående saken.
- Kontaktpersonen registrerer henvendelsene.
- Overfor elever må det iverksettes nødvendige tiltak i henhold til Opplæringslovens bestemmelser.

3. Forebyggende tiltak

Som et ledd i forebyggende tiltak er holdningsskapende arbeid viktig. Grunnlaget for dette arbeidet ligger i å gi informasjon og bygge opp kunnskaper om temaet.

Opplæringsloven legger et stort oppfølgingsansvar på skolen. Alle ansatte må bevisstgjøres på ansvaret de har etter loven.

For elever henvises det til den generelle delen av læreplanen.

For tilsatte er det viktig å fokusere på dette som et arbeidsmiljøproblem og forholde seg deretter.

Den videregående skolen har ansvar for å gjøre handlingsplanen kjent, for eksempel gjennom skolens håndbok/informasjonshefte og internettsider.

4. Problemløsende tiltak

Den som utsettes for seksuell trakassering kan rette en formell klage til skolens ledelse. Dersom noen utsettes for uakseptable handlinger og fremmer en formell klage, skal klagers navn framgå. Klagen rettes til den avdeling/studieretning vedkommende tilhører.

Dersom en tilsatt observerer trakassering av elever, skal tiltak iverksettes i forhold til det som er observert. Likevel vil en her presentere en mal for håndtering av denne type saker. Denne vil være en hjelp i valget av den mest hensiktsmessige fremgangsmåte både for elev, tilsatt og ledelsen.

Den som ønsker å klage kan få hjelp til å vurdere om dette er en sak som det skal gås videre med, samt finne frem til mest hensiktsmessig fremgangsmåte.

Saker av denne art bør i størst mulig grad forsøkes løst lokalt, eller på det nivå som er mest naturlig ut i fra sakens karakter. Det kan være aktuelt å løfte saken til et høyere nivå for eksempel i de tilfeller der:

- den som trakasserer og nærmeste kontaktperson er en og samme person
- det er sterke lojalitetsbånd og nært samarbeid mellom ledelsen for den aktuelle avdelingen og den som trakasserer
- den lokale ledelsen vegrer seg for å gjøre noe med saken eller ta saken alvorlig

Skolen skal dokumentere alle tiltak som iverksettes, og dokumentasjonen skal oppbevares som fortrolige dokumenter.

4.1 Ledelsens håndtering av saker

Når det er observert ting som kan tyde på at noen utsettes for seksuell trakassering, skal saken undersøkes grundig. Saksbehandlingen i disse sakene følger forvaltningslovens regler, den skal være skriftlig og foregå konfidensielt. Den skriftlig dokumentasjon skal inneholde referat fra møter, beskrive hendelsesforløp og nedtegnelse av samtaler. Ledelsen skal om nødvendig innkalle alle parter til separate møter slik at de får anledning til å uttale seg. Begge parter skal ha mulighet til å la seg bistå med en tillitsvalgt eller en annen støtteperson. Færrest mulig bør involveres i saken.

Det er viktig at tiltak og sanksjoner står i passende forhold til det som har skjedd.

5. Informasjon

For å bekjentgjøre at denne handlingsplanen er utarbeidet, skal det lages en nettbasert nyhetssak der planen kan lastes ned. Nyhetssaken skal være lett tilgjengelig for både elever og tilsatte.

Planen skal distribueres til de videregående skolene, Elevorganisasjonen, ansattes fagforeninger, PPT for videregående opplæring, Oppfølgingstjenesten og skolehelsetjenesten.

Handlingsplanen skal være lett tilgjengelig til enhver tid på fylkeskommunens og de videregående skolenes nettsider. Planen skal i tillegg være en del av informasjonsstoffet til elevene og tilsatte ved skolestart.