

# Retningslinjer for forebygging og håndtering av trakassering og seksuell trakassering i Norges Fotografforbund



## Forbudet mot trakassering og seksuell trakassering

Både **Arbeidsmiljøloven** og **Likestillings- og diskrimineringsloven** inneholder paragrafer som regulerer forbudet mot trakassering og seksuell trakassering.

**Straffeloven:** Dersom trakasseringen er alvorlig, kan den også rammes av straffeloven.

### *Hva er trakassering?*

Med trakassering på grunnlag av kjønn menes enhver form for handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

Det kan for eksempel være nedverdiggende kommentarer eller handlinger knyttet til noens kjønn.

### *Hva er seksuell trakassering?*

Seksuell trakassering defineres som «uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer».

Seksuell trakassering kan ha ulike karakterer. Det kan være alt fra seksuelle kommentarer om kropp og utseende, til klåing, tafsing, berøring, til overgrep av seksuell karakter. Visning av nakenbilder, bilder av pornografisk karakter, og seksuelle bevegelser vil også omfattes. Engangstilfeller kan være trakassering hvis det er alvorlig nok.

### *Plikten til å forebygge og hindre trakassering*

Arbeidsgivere har plikt til å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering. Norges Fotografforbund, som medlemsorganisasjon, ønsker også å ha klare retningslinjer for å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering.

## Om forebygging

Norges Fotografforbund har en uttalt holdning mot trakassering. Under har vi laget en punktvis oversikt over organiseringen av arbeidet med å forebygge uønsket adferd/trakassering.

### *Norges Fotografforbund bør tilstrebe å skape åpenhet om trakassering på alle sine arrangementer. Dette kan gjøres ved å:*

- ✓ Informere medlemsmassen om NFFs holdning. *Se eksempel på siste side*
- ✓ Anerkjenne forskjellige erfaringer og ulike risiko basert på kjønn og bakgrunn
- ✓ Anerkjenne at det er stor forskjell i arbeidskultur i bransjen
- ✓ Diskutere gjennom retningslinjer, risiko og tiltak jevnlig
- ✓ Sesongmessig oppfriskning f. eks i forbindelse med landsmøter og vintermøter
- ✓ Gi erfarne tillitsvalgte ansvar for å støtte nyvalgte i arbeidet med å forebygge
- ✓ Det skal alltid finnes en leder å varsle til

### *Risikovurdering*

- ✓ Hvem er mest utsatt?  
Unge, nye medlemmer, kvinner, lærlinger, de som representerer eller oppfattes som mindretall.
- ✓ Hva kan gå galt?  
Risikofaktorer kan være avhengighet og underordning, uklar grense mellom organisasjonsliv og privatliv, alkohol, seksuell kultur, negative holdninger.
- ✓ Hva kan vi gjøre for å forhindre dette?  
Unngå arbeid/møter i “private” situasjoner, vurdere sosiale settinger på møter/i arrangementer, begrense servering av alkohol.
- ✓ Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?

### *Klart lederansvar. Dette omfatter blant annet at alle ledere og tillitsvalgte i organisasjonen får kunnskap om at:*

- ✓ Å være tillitsvalgt i Norges Fotografforbund er uforenlig med brudd på reglene.
- ✓ Opplæring om seksuell trakassering og trakassering skal inn i opplæringen for ledere og tillitsvalgte i Norges Fotografforbund.
- ✓ Hvis man kjenner til slik oppførsel uten å ta tak i det, regnes man som medansvarlig
- ✓ Alle tillitsvalgte skal ha en de kan kontakte for veiledning og bistand i håndtering av saker.

### **Om å forhindre:**

Veiledning om hvordan trakasseringssaker bør håndteres i Norges Fotografforbund.

### *System for varsling*

Fremgangsmåte for varsling av saker og fremgangsmåte for håndtering av saker må være tilgjengelig for alle medlemmer.

Den som opplever seg trakassert, skal melde fra til administrasjonen ved daglig leder. Dette gjøres til e-postadressen [varsling@fotografforbundet.no](mailto:varsling@fotografforbundet.no). E-post til denne adressen leses kun av daglig leder. Dersom daglig leder opplever seg som problemet, rettes varselet til styreleder. Dersom det oppleves vanskelig å melde til ovennevnte ansvarspersoner, kan varselet meldes til et annet styremedlem eller en oldermann.

### *Håndtering av varselet*

En leder/tillitsvalgt som blir gjort oppmerksom på at et medlem opplever seg trakassert, må ta saken på alvor. Leder bør avholde egne møter med begge parter slik at de får lagt fram sin versjon og leder får oversikt over fakta i saken. Begge parter kan ta med seg en tillitsperson på møtet.

Referatene fra møtene bør inneholde følgende:

- ✓ Hva har faktisk skjedd?
- ✓ Når skjedde det?
- ✓ I hvilken sammenheng, og var det flere personer tilstede?
- ✓ Hvordan opplevde partene det?
- ✓ Ga du motparten eller andre beskjed om din opplevelse?

Dersom partene har oppgitt vitner, bør de innkalles til samtaler for å avklare om de har vært vitne til påståtte hendelser. Leder må skrive referat. Etter samtalene, bør leder vurdere å søke

råd hos sin nærmeste leder.

Basert på fakta i saken og sakens alvorlighetsgrad, bør det vurderes om det er hensiktsmessig å få partene i dialog for å finne en løsning.

### *Norges Fotografforbund sin vurdering og konklusjon på bakgrunn av undersøkelsen*

Leder skal etter sine undersøkelser vurdere saken og konkludere sammen med andre i ledelsen. Reaksjonen og begrunnelse skal nedtegnes skriftlig og sendes til begge parter.

Mulige utfall kan være:

1. At det ikke er hold i varselet/påstanden og saken erklæres som avsluttet.
2. At det har pågått mobbing/trakassering, leder må da vurdere en forholdsmessig reaksjon, som kan være:

- ✓ Advarsel
- ✓ Fratakelse av ansvar /verv
- ✓ Omplussing
- ✓ Suspensjon eller utmelding

Dersom Norges Fotografforbund mener at trakasseringen er så alvorlig at den kan rammes av straffeloven, må det vurderes å politianmelde saken.

### *Forbud mot gjengjeldelse ved varsling om trakassering*

Det er uakseptabelt å gjøre gjengjeld mot noen som har varslet om trakassering, eller som har gitt uttrykk for at varsel kan bli fremmet.

Gjengjeldelse kan for eksempel være:

- ✓ Suspensjon eller utmelding
- ✓ Tap av verv eller oppgaver
- ✓ Omplussing
- ✓ Økt arbeidsbelastning f. eks. i styre/komitéarbeid

### *Oppfølging*

På bakgrunn av reaksjonen skal det lages en oppfølgingsplan for begge parter. Leder må sikre at oppfølgingsplanen gjennomføres. Leder må vurdere om saken skal føre til styrking av rutiner for å hindre tilsvarende hendelser. Alle trakasseringssaker må dokumenteres.

### *Åpenhet gir trygghet. Derfor vil Norges Fotografforbund ha jevnlig gjennomgang av arbeidet mot trakassering på sine styre- og representantskapsmøter på følgende punkter:*

- ✓ Retningslinjer
- ✓ Risiko og tiltak
- ✓ Rutiner for varsling

## Informasjon til alle medlemmer:

Norges Fotografforbund har utarbeidet retningslinjer for forebygging og håndtering av trakassering og seksuell trakassering i organisasjonen.



I NFF er vi alle ansvarlige for å skape et godt sosialt miljø på våre møter og arrangementer. Det skal være trygt å delta for alle uavhengig av kjønn, alder, status og bakgrunn.

Alle former for trakassering er uakseptabelt. Ledere og tillitsvalgte i NFF har ansvar for å ta imot og behandle varsler om trakassering.

### Hva er trakassering?

Med trakassering på grunnlag av kjønn menes enhver form for handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

Det kan for eksempel være nedverdiggende kommentarer eller handlinger knyttet til noens kjønn.

### Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trakassering defineres som «uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer».

Seksuell trakassering kan ha ulike karakterer. Det kan være alt fra seksuelle kommentarer om kropp og utseende, til klåing, tafsing, berøring, til overgrep av seksuell karakter. Visning av nakenbilder, bilder av pornografisk karakter, og seksuelle bevegelser vil også omfattes. Engangstilfeller kan være trakassering hvis det er alvorlig nok.

**Som enkeltpersoner har vi ulike grenser for hva som er akseptabelt, og det er hvordan du selv opplever en situasjon som definerer om det er et overtramp eller ikke.**

- ✓ Det er OK å si ifra om noen oppfører seg ubehagelig mot deg.
- ✓ Det er OK å si ifra om du ser at andre kommer i en ubehagelig situasjon.
- ✓ I NFF tar vi ansvar for at de rundt oss har det bra.