



AVYOs etiske retningslinjer mot trakassering

1. *AVYOs verdier for personlig adferd*

Gjensidig respekt skal være et grunnleggende prinsipp for AVYOs virksomhet, og som skal bidra til en god organisasjonskultur og et godt arbeidsmiljø. Den enkelte forventes å opptre med respekt, omtanke og alminnelig høflighet. AVYO aksepterer ingen former for trakassering eller diskriminering.

2. *Formålet med retningslinjene*

Formålet med retningslinjene er at våre verdier for personlig adferd skal omsettes i daglig praksis. Det vil si at AVYO skal ha et trygt og godt miljø der trakassering og grenseoverskridende oppførsel ikke forekommer, og der den enkeltes integritet alltid respekteres.

3. *Retningslinjenes virkeområde*

Retningslinjene gjelder for alle medlemmer, tillitsvalgte og ansatte i AVYO, i alle situasjoner hvor de kan assosieres med forbundet. Slike situasjoner kan for eksempel være AVYOs landsmøter, landsstyremøter og sentralstyremøter. Videre kan det være avdelingenes årsmøter, seminarer og samlinger for tillitsvalgte og medlemmer. Det vil også gjelde sentrale fagsamlinger for tillitsvalgte. Omfatter også eksterne møter, der vi opptre som representanter for AVYO.

Listen over aktuelle situasjoner er ikke uttømmende.

4. *Plikter i henhold til etiske retningslinjer*

Alle i AVYO har en generell plikt til å opptre i tråd med de etiske retningslinjene. I tillegg gjelder følgende:

- Ansatte og tillitsvalgte har plikt til å forsøke å hindre trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet dersom de blir oppmerksomme på dette.
- Ledelse, ansatte og tillitsvalgte, har et særskilt ansvar for å forebygge trakassering i forbundssammenheng.

5. Definisjon av trakassering

Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet har utviklet denne felles definisjonen av trakasseringensbegrepene:

Trakassering og seksuell trakassering er forbudt etter arbeidsmiljøloven §4-3. I tillegg er det et særskilt vern mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etter likestillings- og diskrimineringsloven §13 jfr. §6 første ledd.

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering kan være alt fra seksuelle kommentarer om kropp og utseende, til simulering av seksuelle bevegelser, klåing, tafsing, berøring til overgrep. Visning av bilder og videoer med seksualisert innhold vil også omfattes.

Seksuell trakassering er en form for trakassering. Når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende er det trakassering. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting.

Trakassering kan forekomme som enkelthendelser, men også gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse må den være av en viss alvorlighetsgrad for at det faller inn under begrepet trakassering. Hvis de negative og krenkende ytringene eller handlingene derimot forekommer systematisk og gjentas over tid vil det heller dreie seg om mobbing, som er en form for trakassering.

Alvorlig seksuell trakassering kan også være straffbart etter straffelovens §297 om seksuell handling uten samtykke.

6. Konkretisering av uønsket adferd

Ansatte, tillitsvalgte og medlemmer i AVYO skal ikke:

- Mobbe, plage eller krenke andre eller utvise annen adferd som er i strid med forbundets verdier og allmenn oppfatning om god folkeskikk.
- Gi uønskete kommentarer om andres kropp, religion, kjønn, rase, seksuell orientering, alder, nasjonalitet, handikap, politisk standpunkt eller lignende forhold.
- Utsette andre for uønsket seksuell oppmerksomhet, f.eks.
 - Gi seksuelle hentydninger og kommentarer
 - Gjøre seksuelt hentydende gester, berøringer og befølinger
 - Vise nakenbilder på arbeids- eller pauserom
 - Presse andre for å oppnå seksuelle tjenester og motytelser
 - Bruke uttrykk og uttale meninger som omhandler andres kjønn eller seksuelle orientering på en negativ måte.

Listen er ikke uttømmende.

7. Handlingsalternativer

Ved opplevd brudd på AVYOs etiske retningslinjer kan man henvende seg til tillitsvalgt, nærmeste leder i AVYO eller eventuelt verneombud, for de ansatte. De plikter å ta saken på alvor og undersøke den. Det må avklares om varsel er aktuelt.

8. Konsekvenser ved brudd på etiske retningslinjer

Brudd på retningslinjene kan få konsekvenser for den som har brutt dem. Hvilke konsekvenser som er aktuelle, vil avhenge av alvorlighetsgrad og om det er gjort av ansatt, tillitsvalgt eller medlem. AVYOs vedtekter har bestemmelser i § 4 nr. 3 om at medlem som opptre til skade for forbundet kan utelukkes.

9. Myndighet til å sanksjonere

AVYOs leder har myndighet til å vurdere aktuelle sanksjoner dersom de etiske retningslinjene er brutt av ansatte eller frikjøpte tillitsvalgte.

AVYOs avdelingsledere har myndighet til å vurdere aktuelle sanksjoner dersom det er tillitsvalgte eller medlemmer som har brutt retningslinjene.

AVYOs sentralstyre har myndighet til å utelukke et medlem som har opptrådt til skade for forbundet, jfr. vedtektenes § 4 nr. 3.