



SUNDVOLDEN

Sundvolden Hotels retningslinjer mot seksuell trakassering:

Sundvolden Hotel skal være en arbeidsplass hvor seksuell trakassering ikke forekommer. Alle ansatte på Sundvolden må ta ansvar både for å forebygge og forhindre seksuell trakassering. Ledere har et selvstendig ansvar for å spre bevissthet om hva som utgjør seksuell trakassering og overgrep. Seksuell trakassering er ofte knyttet til maktubalanse. Personer i ledende posisjoner må derfor være særlig bevisst på dette, og ikke utnytte sin posisjon.

Med seksuell trakassering menes uønsket, seksuell oppmerksomhet som oppleves som ubehagelig for den som opplever oppmerksomheten. Seksuell trakassering kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal, og omfatte alt fra seksuelle kommentarer til uønsket berøring.

Med seksuelle overgrep menes å tvinge et annet menneske til seksuell omgang som det ikke ønsker, enten det er ved vold, truende adferd eller dersom vedkommende er ute av stand til å motsette seg handlingen eller å gi sitt samtykke.

- Behandle alle med respekt og avstå fra alle former for kommunikasjon, handling eller behandling som kan oppleves krenkende.
- Unngå berøring som kan oppleves som uønsket.
- Unngå alle former for verbal intimitet som kan oppleves seksuelt ladet.
- Unngå uttrykk, vitser og meninger som omhandler kjønn eller seksuell orientering på en negativ måte.
- Vis respekt for andres privatliv.
- Ikke tilby noen form for motytelse i den hensikt å forlange eller forvente seksuelle tjenester i retur.
- Gripe inn og varsle dersom en opplever eller observerer brudd på disse retningslinjene. Tillitsvalgte og ledere har ansvar for at retningslinjene gjøres kjent og overholdes.

Hva gjør en om seksuell trakassering eller overgrep forekommer:

Den som utsettes for seksuell trakassering kan ta kontakt med en man stoler på og/eller kontakte ansvarlig leder på avdelingsnivå. Dersom den utsatte ønsker det kan en ta direkte kontakt med tillitsvalgt, hovedverneombud eller daglig leder. Ved gjentatte episoder, alvorlig krenkelser eller overgrep skal øverste ledelse kontaktes omgående (Silje eller Cecilie). Når en sak er meldt til øverste ledelse vil det være denne som har ansvar for videre oppfølging av saken.



SUNDVOLDEN

Dersom en tillitsvalgt oppdager eller får mistanke om at noen utsettes for seksuell trakassering, bør man først snakke med den som er utsatt for trakasseringen. Dersom det er begrunnet mistanke, må ansvarlig ledelse i avdelingen gjøres oppmerksom på forholdet, og ta saken videre.

Hvilken prosedyre eller fremgangsmåte som velges i videre oppfølging av saken, vil være avhengig av sakens karakter. Ledelsen, helst representert med to personer, må avholde separate møter med begge parter. Oppfølging må i første rekke ta hensyn til dem som opplever å være utsatt for trakassering/overgrep. Den som er utsatt er den svake part, men den som hevdes å være overgriper skal også følges opp. Den som har vært utsatt for seksuelle overgrep bør motiveres til å anmelde saken til politiet.

Avhengig av utfallet av samtalene, må ledelsen vurdere om den skal iverksette eventuelle reaksjoner mot vedkommende. Det kan være permittering, fratakelse av oppgaver og/eller verv, eller suspensjon og eksklusjon etter § 21 i vedtektene. Ved seksuell trakassering fra gjester skal ledelsen opprette dialog med arbeidsgiver til den som er angitt for seksuell trakassering.

For å verne om partene involveres kun de personene som er strengt nødvendig for å håndtere saken.

Hvis organisasjonen, etter en helhetlig vurdering, mener at mistanken er ubegrunnet, avsluttes saken så raskt som mulig. De involverte må informeres, og ryktespredning og sladder dempes.

Engelsk versjon: [LDO - Sette strekk for seksuell trakassering English](#)

Norsk versjon: [LDO - Sette strek for seksuell trakassering](#)



Tiltak 1 - Kartlegg risiko

Kartlegg i samarbeid med de ansatte hvilke risikoer som er på deres arbeidsplass og gjennomfør forebyggende tiltak



Tiltak 2 - Regler for oppførsel

Utarbeid i fellesskap regler for oppførsel på arbeidsplassen og informer alle de ansatte om disse



Tiltak 3 - Rutiner for håndtering

Lag gode rutiner for å melde fra om seksuell trakassering og trakassering og hvordan hendelsene skal håndteres og informer alle ansatte om disse



Tiltak 4 - Brudd må føre til reaksjoner

Brudd på rutiner og retningslinjer skal føre til reaksjoner for den som trakasseres (kollegaer, gjester, kunder)



Tiltak 5 - Tydelig lederansvar

Leders ansvar for å forebygge og håndtere seksuell trakassering skal være tydelig



Tiltak 6 - Snakk om seksuell trakassering

Snakk om seksuell trakassering og trakassering på arbeidsplassen