

Sjekkliste for tillitsvalgte i diskrimineringssaker

Hvordan bistå et medlem i en diskrimineringssituasjon? Vi har utviklet en sjekkliste for deg som tillitsvalgt som mottar en diskrimineringssak eller trakasseringssak fra et medlem. Enten du er tillitsvalgt på lokalt eller sentralt nivå, kan denne sjekklisten være et godt verktøy i hvordan du kan møte et medlem med en mulig diskrimineringssak.

Sjekk mulighetene for juridisk bistand sentralt i forbundet

Ofte er det mulig å få juridisk bistand sentralt i et forbund. Sjekk mulighetene for det. Har du andre tillitsvalgte på din arbeidsplass, kan de også være gode sparringspartnere.

Finn ut hva som er viktig for medlemmet

Ta en samtale for å avklare forventninger og hva som faktisk har skjedd. Hva er medlemmets opplevelse av det som har skjedd? Det kan være krevende å sortere hva som er hva. Finn ut hva du kan hjelpe med og ikke. Er det en hastesak (som oppsigelse) eller en sak som må utredes videre?

Husk at hvis to eller flere medlemmer er involvert i samme sak, har alle krav på å få ivarett sine rettigheter som medlem, f.eks. til representasjon i konflikt – da bør du ta kontakt med fagforeningen din for å få informasjon om hvordan begge medlemmers interesser kan ivaretas.

Finn ut hvilken type sak dette er

Vi har alle kjennetegn eller egenskaper som kan gjøre at vi kan bli utsatt for forskjellsbehandling. Noen av disse egenskapene kaller vi diskrimineringsgrunnlag, som er spesielt beskyttet i likestillings- og diskrimineringsloven.

Dersom saken omhandler et av disse diskrimineringsgrunnlagene, må du vurdere om dette kan være i strid med likestillings- og diskrimineringsloven. Er du usikker, kan du enten bruke våre nettsider eller ta direkte kontakt med vår veiledningstjeneste for bistand. Her kan du lese mer om [de ulike diskrimineringsgrunnlagene](#).

Finn løsning på lavest mulig nivå hvis mulig

Hva ønsker medlemmet som løsning på konflikten og kan arbeidsgiver gå med på det? Vær opptatt av å finne løsninger på lavest mulig nivå. Hva er en løsning begge parter kan leve med? Som regel er arbeidsgiver tjent med å finne en effektiv løsning istedenfor å vente på en klagesak, noe som både kan ta lang tid og kan bidra til at konfliktnivået eskalerer.

Husk at arbeidsgiver ikke kan avtale seg bort fra bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven. Hvis medlemmet er uenig i noe som står i en eventuell avtale/referat, bør de ikke signere.

Sikre dokumentasjon

Be medlemmet om å spare på all relevant dokumentasjon i saken. Dette kan eksempelvis være e-poster, SMS-er, vitneuttalelser, referater (inkludert egne supplementer til referater som er sendt til arbeidsgiver), avtaler etc. Muntlige uttalelser kan være vanskelige å bevise i ettertid, og viktige avklaringer bør derfor alltid skriftliggjøres.

Delta på møter med arbeidsgiver

Du kan delta på møter med arbeidsgiver og be om at ting referatføres, slik at dere unngår ord mot ord.

Dersom dere finner løsning

Noter dere erfaringene dere har gjort og lag rutiner sammen med arbeidsgiver om hvordan slike situasjoner vil bli håndtert i fremtiden. Dette burde være en naturlig del av arbeidet med [aktivitets- og redegjørelsesplikten](#) på arbeidsplassen.

Dersom dere ikke finner løsning

Reiser saken spørsmål om diskriminering/trakassering/tilrettelegging, og dere ikke finner en løsning på tvisten, kan du som tillitsvalgt informere om muligheten for medlemmet til å klage inn saken til Diskrimineringsnemda som avgjør om diskriminering og trakassering har skjedd eller ei. Dette kan også skje med bistand fra sentral fagforening. Se til ombudets nettsider som kan gi [praktiske råd for deg som vil klage](#) og nemnda sine nettsider, eller kontakt oss direkte.

Kontakt Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) for gratis, juridisk veiledning

Både du som tillitsvalgt, og medlemmet selv, kan når som helst i prosessen ta kontakt med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) for gratis, juridisk veiledning. Våre jurister veileder i alle saker som omfattes av diskrimineringsregelverket. Vi kan redegjøre

for hvilke regler som gjelder i saken, vår vurdering av saken basert på den informasjonen vi har fått, og gi råd til hvordan man kan gå frem videre i saken.