

# Seksuell trakassering

Ansatte har rett på et trygt arbeidsmiljø uten seksuell trakassering. Har arbeidsgiver rutiner for håndtering, oppfølging og tiltak gjør det arbeidsplassen tryggere for alle. Vær med og sett strek for uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering.

## Hva gjør du hvis du opplever seksuell trakassering i jobbsammenheng?

Hvis du blir kjent med seksuell trakassering i jobbsammenheng skal du si ifra til arbeidsgiveren din. Dette er viktig for at arbeidsgiveren skal få mulighet til å håndtere saken.

### Du kan si ifra om seksuell trakassering til

- arbeidsgiver, eller en representant for arbeidsgiver
- verneombud
- arbeidsmiljøutvalget
- tillitsvalgt
- bedriftshelsetjenesten

Dersom du jobber på en arbeidsplass med kjent risiko for seksuell trakassering, bør du få opplæring i hvordan du kan håndtere slike situasjoner. Du må også kjenne til virksomhetens rutiner for hvordan du skal å si ifra om seksuell trakassering. Spør arbeidsgiveren din om dette.

[Les mer om hva du kan gjøre hvis du blir utsatt for trakassering](#)

[Les mer om hvordan du kan varsle Arbeidstilsynet om kritikkverdige arbeidsmiljøforhold](#)

## Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har til hensikt eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal.

### Eksempler på seksuell trakassering

- seksuelle kommentarer om kropp og utseende
- simulering av seksuelle bevegelser
- visning eller sending av bilder og videoer med seksualisert innhold
- blotting
- klåing
- tafsing
- berøring
- overgrep

Seksuell trakassering kan skje på arbeidsplassen i arbeidstiden, men også utenfor arbeidstid og arbeidssted, for eksempel på julebord, arbeidsreiser og digitale arenaer som er i arbeidsgivers regi.

Uønsket seksuell oppmerksomhet trenger ikke å skje flere ganger for at det skal regnes som seksuell trakassering. Ett eneste tilfelle kan være nok. Når man skal vurdere om det har foregått trakassering, må en ta både omstendighetene og alvorlighetsgraden i betraktning. Er det for eksempel ubalanse i styrkeforholdet eller maktforholdet mellom de involverte partene?

Seksuell trakassering er et alvorlig arbeidsmiljøproblem som kan få konsekvenser for både den enkelte arbeidstakeren, arbeidsmiljøet og virksomheten ellers.

## Mulige konsekvenser av seksuell trakassering

- psykiske plager eller lidelser
- seksuelle problemer
- søvnproblemer
- fysiske plager
- redusert trivsel eller engasjement i jobben
- sykefravær
- at folk slutter i jobben eller yrket

Les mer om [trakassering](#).

## Arbeidsgiver skal forebygge og håndtere seksuell trakassering

Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøet er trygt. Det innebærer å organisere, lede og tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakere ikke blir utsatt for seksuell trakassering. Dersom noen likevel skulle bli utsatt for seksuell trakassering, har arbeidsgiver ansvar for å håndtere saken.

### Hva vil det si å forebygge?

Å forebygge seksuell trakassering innebærer at arbeidsgiver kartlegger og [risikovurderer](#) forhold i arbeidet som kan føre til seksuell trakassering. Dette arbeidet skal foregå i samarbeid med de ansatte eller representanter for de ansatte.

Å kartlegge betyr at dere sammen må finne ut når, hvor og hvordan seksuell trakassering kan skje, og hvem som kan bli rammet av det. Videre må dere vurdere sannsynligheten for og konsekvensene av seksuell trakassering i de situasjonene dere har kartlagt (risikovurdering)

På bakgrunn av risikovurderingen skal arbeidsgiver gjøre de tiltakene som trengs for å

- redusere risikoen for seksuell trakassering
- gi informasjon og opplæring til de ansatte om hvordan de kan håndtere situasjoner med seksuell trakassering
- informere om hvordan ansatte kan si ifra hvis de blir utsatt for seksuell trakassering

### Hva vil det si å håndtere?

Når arbeidsgiver blir kjent med en påstand om seksuell trakassering, har arbeidsgiver

- plikt til å undersøke påstandene som har kommet inn (aktivitetsplikten)
- plikt til å følge opp alle som er involvert i saken og gjøre de tiltakene som er nødvendig for at arbeidsmiljøet skal være forsvarlig og for å hindre at seksuell trakassering skjer på nytt (omsorgsplikten)

Arbeidsgiver skal også ivareta både den som sier ifra og andre som er involvert i saken. Det innebærer blant annet å sørge for at den som sier ifra ikke blir utsatt for gjengjeldelse. Gjengjeldelse betyr alle former for straff eller negative sanksjoner mot en som har varslet. Det kan også være behov for å tilrettelegge for den som har blitt utsatt for seksuell trakassering, for å begrense konsekvensene av det som har skjedd. Følg rådene for [hvordan arbeidsgiver skal håndtere varsling](#).

Arbeidsgiver skal forebygge og håndtere seksuell trakassering på samme måte som andre former for [trakassering](#). Bedriftshelsetjenesten, eller andre eksterne aktører med relevant kompetanse, kan bistå i dette arbeidet.

Les mer om tiltak i veilederen [Sammen setter vi strek for seksuell trakassering \(ldo.no\)](#)

## Hvor er det risiko for seksuell trakassering?

Seksuell trakassering kan skje i alle virksomheter hvor arbeidstakere er i kontakt med andre mennesker. Seksuell trakassering har økt de siste tjue årene. Bransjer innen helse, omsorg, overnatting og servering har vært mest utsatt. Kjente risikogrupper er kvinner, yngre og midlertidige ansatte. Arbeidstakere blir oftest utsatt for seksuell trakassering av tredjepersoner (for eksempel kunder, brukere eller pasienter), men det kan også være fra kollegaer, ledere eller andre.

## Eksempler på forhold som kan øke risikoen for seksuell trakassering

- arbeid som innebærer tett kontakt med tredjepersoner, som kunder, brukere og pasienter
- alenearbeid, enten man er alene på jobb eller utfører arbeidssituasjoner alene
- arbeid på kveld og natt
- arbeid som innebærer servering av alkohol
- sosiale situasjoner i forbindelse med jobb, for eksempel jobbreiser hvor grensen mellom jobb og privatliv er utydelig
- seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen
- å ikke kjenne sine rettigheter og plikter som arbeidstaker
- manglende systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten

## Regelverk

[Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet - Arbeidsmiljøloven § 4-3](#)

[Forbud mot å trakassere - Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 \(lovdata.no\)](#)

---

---