

Seksuell trakassering

Arbeidsgiver skal organisere og lede arbeidet slik at ingen arbeidstakere blir utsatt for seksuell trakassering. Skulle det likevel skje har arbeidsgiver ansvar for å følge opp hendelsen i etterkant.

Seksuell trakassering er et alvorlig arbeidsmiljøproblem. På arbeidsplassen kan seksuell trakassering skje både fra medarbeidere, ledere og andre man er i kontakt med gjennom arbeidet.

Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering kan forekomme i mange ulike varianter og kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal (kroppsspråk).

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, simulering av seksuelle bevegelser, klåing, tafsing, berøring til seksuelle overgrep. Visning av bilder og videoer med seksuelt innhold vil også være seksuell trakassering. Seksuell trakassering kan skje på arbeidsplassen i arbeidstiden, men kan også skje utenfor arbeidstid og arbeidssted som for eksempel på julebord, arbeidsreiser og gjennom sosiale medier. Det handler i stor grad om brudd på mer allmenne normer i samfunnet og hva man aksepterer som normal omgangsform.

Uønsket seksuell oppmerksomhet trenger ikke skje gjentatte ganger for å regnes som seksuell trakassering. Et enkeltstående tilfelle kan være nok. I slike tilfeller vil alvorlighetsgraden og omstendighetene spille inn i vurderingen om seksuell trakassering har skjedd. Der det er en ubalanse i styrkeforholdet eller maktforholdet mellom de involverte partene vil dette være skjerpene.

Regelverket om seksuell trakassering

Trakassering, medregnet 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.

Det er arbeidsgivers plikt å forebygge dette.

Seksuell trakassering kan også være straffbart etter straffelovens bestemmelser.

Hvor er det risiko for seksuell trakassering i arbeidslivet

De siste ti årene har vi sett en markant økning i seksuell trakassering på arbeidsplassen. Seksuell trakassering kan forekomme i alle virksomheter der mennesker samhandler. Det er likevel noen grupper, bransjer og yrker som er mer utsatt enn andre.

I følge Levekårsundersøkelser, er det flere kvinner enn menn som oppgir å være utsatt for seksuell trakassering på jobb. Unge kvinner er mest utsatt. Overnatting- og servering og helse- og sosial er særlig utsatte bransjer.

Yrkesgruppene som i størst grad oppgir å være utsatt for seksuell trakassering er servitører, pleie- og omsorgsarbeidere, politi, sykepleiere, leger og kundeserviceyrker. Disse yrkene har til felles at de ansatte samhandler og jobber tett med tredjepersoner i sitt daglige virke. Flesteparten av de som rapporterer å ha blitt utsatt for seksuell trakassering, oppgir kunder, klienter og andre tredjepersoner som utøvere av trakasseringen.

Risikofaktorer

På arbeidsplassen er det flere risikofaktorer som øker faren for å bli utsatt for seksuell trakassering:

- Arbeid som involverer tett kontakt med tredjepersoner som kunder, brukere og pasienter.
- Alenearbeid. Det gjelder både tilfeller der man er alene på jobb, men også i konkrete arbeidssituasjoner der man utfører arbeidet alene.
- Kvelds- og nattarbeid, særlig hvis man arbeider alene med tredjepersoner eller arbeidet innbefatter alkoholverving.
- Midlertidig ansatte som ikke kjenner sine rettigheter og plikter.
- Unge ansatte, og særlig kvinner.
- Arbeid som involverer servering av alkohol.
- Sosiale settinger på jobben eller jobbreisen der det kan bli en uklar grense mellom jobb og privatliv.
- Seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen.
- Mangel på systematisk HMS-arbeid av psykososialt arbeidsmiljø som hvordan forebygge, håndtere og følge opp seksuell trakassering.

I arbeid med tett kontakt med tredjepersoner er det økt risiko der tredjeperson ikke oppfatter at ansatte er på jobb og trår innenfor deres privatsone. Det kan for eksempel skje i hotell- og utelivsbransjen. En annen situasjon kan være der tredjepersoner av ulike årsaker, for eksempel sykdom, ikke har evne til å forstå hvor den enkeltes privatsone går og dermed trår over denne. Dette kan for eksempel hende i helsesektoren.

Hver og en av disse faktorene utgjør en risiko for å bli utsatt for seksuell trakassering. I enkelte situasjoner kan også flere av disse risikoforholdene opptre samtidig, og de kan da føre til høyere risiko enn om de opptre alene. Dette gjelder for eksempel tilfeller der en ung, nyansatt, kvinnelig arbeidstaker jobber alene om kvelden på et utested der det serveres alkohol.

Hvorfor det er viktig å forebygge seksuell trakassering

Seksuell trakassering på jobb kan få konsekvenser både for den enkelte arbeidstaker som er utsatt for det, og for arbeidsmiljøet og virksomheten for øvrig. Forskning viser at seksuell trakassering har sammenheng med mentale og fysiske helseplager, symptomer på posttraumatisk stresslidelse, stress, nedsatt trivsel og engasjement i jobben og avgang fra yrket.

“ Seksuell trakassering kan forebygges på den samme systematiske måten som andre helse-, miljø- og sikkerhetsrisikoer på arbeidsplassen.

Hvordan forebygge seksuell trakassering

Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, og skal organisere og legge arbeidet til rette slik at arbeidstakere ikke utsettes for seksuell trakassering.

Arbeidsgiver skal forebygge seksuell trakassering. Det innebærer at arbeidsgiver, i samarbeid med ansatte, skal kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidet som kan føre til at seksuell trakassering oppstår. Med bakgrunn i denn risikovurderingen skal arbeidsgiver sette i verk nødvendige tiltak som reduserer risikoen for seksuell trakassering. Seksuell trakassering kan forebygges på den samme systematiske måten som andre helse-, miljø- og sikkerhetsrisikoer på arbeidsplassen.

I det systematiske HMS-arbeidet er det vesentlig å benytte en egnet metode for å kartlegge mulighetene for at seksuell trakassering forekommer. Bedriftshelsetjenesten, eller andre eksterne aktører med kompetanse på området, kan bistå i dette arbeidet. [Les mer om kartlegging, risikovurdering og tiltak her.](#)

Seks forebyggende tiltak

1. Kartlegg hvilke risikoer som er på deres arbeidsplass og iverksett nødvendige tiltak basert på det som fremkommer
2. Gi informasjon til alle ansatte om hvilke regler og rutiner som gjelder på denne arbeidsplassen
3. Lag gode rutiner for å si ifra om seksuell trakassering og hvordan hendelsene skal håndteres
4. Brudd på rutiner og retningslinjer skal få konsekvenser for den som trakasserer (kollegaer, gjester, kunder)
5. Leders ansvar skal være tydelig
6. Snakk om seksuell trakassering på arbeidsplassen

Kilde: Likestillings- og diskrimineringsombudets og Arbeidstilsynets veileder om seksuell trakassering. Du finner veilederen og utfyllende beskrivelser av de seks tiltakene her: [Sammen setter vi strek for seksuell trakassering \(ldo.no\)](#)

Følg opp hendelser med seksuell trakassering

Arbeidsgiver har et viktig ansvar for at arbeidstakere skal vite hva de skal gjøre hvis de likevel utsettes for seksuell trakassering, som for eksempel at arbeidstakerne vet hvordan de skal gå frem for å si ifra dersom de har blitt utsatt for dette. Arbeidsgiver må håndtere situasjoner som eventuelt oppstår ved å undersøke hva som har skjedd og iverksette nødvendige tiltak for å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har også et ansvar for å følge opp utsatte arbeidstakere i etterkant.

Råd til arbeidsgiver

Forebygg uønsket oppførsel

Et viktig tiltak mot seksuell trakassering er åpenhet, at vi snakker om det og setter ord på det. Arbeidsgivere må sørge for klare rutiner for å forebygge, varsle og hvordan dette skal følges opp.

Arbeidstakere i virksomheter med klare retningslinjer har det tryggere på jobb.

Kartlegg og vurder risiko

Enhver arbeidsplass må kartlegge og risikovurdere om det er fare for seksuell trakassering og i hvilke situasjoner det er størst risiko.

For å kunne avgjøre hvilke forhold i arbeidet som kan føre til at seksuell trakassering oppstår, er det viktig at du som arbeidsgiver samarbeider med arbeidstakerne.

Med bakgrunn i denne risikovurderingen, skal du sette i verk nødvendige tiltak.

Sett i verk tiltak

Når risikoen er vurdert, må arbeidsplassen sette i verk tiltak for å forebygge at seksuell trakassering skjer. Dette er ditt ansvar som arbeidsgiver.

På arbeidsplassen skal det også være gode rutiner for hvordan seksuell trakassering skal håndteres dersom det likevel skjer. De må også være rutiner for hvordan arbeidstakerne skal gå fram for å varsle om seksuell trakassering.

Gi informasjon og opplæring

Du må som arbeidsgiver gi arbeidstakerne informasjon om risikofaktorer i arbeidet, og gi nødvendig opplæring i å håndtere slike situasjoner. Du skal også sørge for at tiltakene og rutinene er godt kjent blant de ansatte.

Følg opp hendelser

Dersom du som arbeidsgiver blir kjent med at seksuell trakassering forekommer på arbeidsplassen, har du en undersøkelses- og aktivitetsplikt. Det betyr at du må undersøke påstandene om seksuell trakassering.

Du skal også sørge for å sette i verk konkrete tiltak for å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og forhindre gjentakelser.

Sørg for nulltoleranse

Det er viktig med en kultur på arbeidsplassen hvor seksuell trakassering ikke aksepteres. Som leder bør du fronte en tydelig nulltoleranse for all atferd av seksuell karakter, og ha tydelige retningslinjer for hvordan brudd på reglene vil bli sanksjonert.

Hva gjør du hvis du opplever seksuell trakassering?

Dersom du opplever seksuell trakassering eller blir kjent med at det skjer, er det viktig å si fra til arbeidsgiver. Du kan bruke avvikssystem eller ta kontakt med verneombud, tillitsvalgte eller bedriftshelsetjeneste. Dersom arbeidsgiver ikke tar tak i saken, har du rett til å varsle myndighetene. Fremgangsmåte og ansvar i trakasseringssaker er den samme for seksuell trakassering og annen trakassering. Du kan lese mer om hva du bør gjøre her:

[Trakassering](#)

Råd til arbeidstaker

Si fra til lederen din

Dersom du selv blir utsatt for seksuell trakassering, så skal du ikke nøle med å si fra til arbeidsgiveren din.

Det samme gjelder dersom du ser at andre kolleger blir utsatt for seksuell trakassering. Som kollega har du et ansvar for å melde fra dersom du ser at en medarbeider blir trakassert på jobb.

Dersom det er din leder som trakasserer, bør du varsle verneombudet og tillitsvalgte eller en leder over den som trakasserer.

Spør etter informasjon om rutiner

Skal virksomheten kunne forebygge slike alvorlige arbeidsmiljøproblemer, er det avgjørende at arbeidsplassen har rutiner for varsling og at alle bruker dem. Det er ikke alltid så enkelt å varsle fra om seksuell trakassering. Nettopp derfor er det så viktig at arbeidsplassen har gode rutiner for å varsle fra og følge opp.

Det er viktig at du kjenner til dette. Spør derfor etter informasjon om rutiner for å varsle om seksuell trakassering på din arbeidsplass.

Spør om opplæring i håndtering av seksuell trakassering

Dersom virksomhetens risikovurdering avdekker en fare for seksuell trakassering, så bør nødvendig opplæring i å håndtere seksuell trakassering være ett av tiltakene. Spør derfor arbeidsgiveren din om slik opplæring.

Regelverk

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

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

Mer informasjon

[Trakassering](#)

[Varsling](#)

[Temaside om seksuell trakassering hos LDO \(ldo.no\)](#)

[Veileder: Sammen setter vi strek for seksuell trakassering \(ldo.no\)](#)
