

# HVORDAN HINDRE OG HÅNDTERE SEKSUELL TRAKASSERING PÅ ARBEIDSPLASSEN?

VEILEDER FOR TILLITSVALGTE

Foto: ©istofabrik/stock.adobe.com



DEN NORSKE  
LEGEFORENING

SEPTEMBER 2018

## Innledning

Høsten 2017 kom det, som del av #metoo-kampanjer, frem historier om og opprop mot seksuell trakassering blant helsepersonell. Mange av disse historiene handlet om ansatte som ble utsatt for seksuell trakassering av en overordnet. Seksuell trakassering er forbudt. Forbudet gjelder både for kvinner og menn, og uavhengig av om trakasseringen skjer av en overordnet eller ikke. Arbeidsgiver har ansvaret for at seksuell trakassering ikke skjer på arbeidsplassen.

Som en del av Legeforeningens arbeid med slike saker, har Avdeling for jus og arbeidsliv laget en veileder for deg som tillitsvalgt på arbeidsplassen din.

Som tillitsvalgt har du en viktig rolle i å ivareta egne medlemmers interesser, og å følge med på at arbeidsgiver oppfyller pliktene sine. Partene har en felles interesse i at det er et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, med nulltoleranse for seksuell trakassering. God forståelse av egen og andres rolle i dette arbeidet er viktig.

Denne veilederen tydeliggjør rettigheter, plikter og oppgaver for de involverte i saker om seksuell trakassering:

- Arbeidstaker
- Arbeidsgiver
- Tillitsvalgt
- Verneombud

Ansatte som blir seksuelt trakassert, er i en sårbar situasjon. Mange er usikre på om det de er utsatt for er seksuell trakassering, og vet ikke hva de skal gjøre. De kan være redde for konsekvensene av å si fra om det de har opplevd, og for ikke å bli trodd. Det er generelt en høy terskel for å varsle. Tillitsvalgte, verneombud og arbeidsgiver kan derfor ikke bare basere seg på at ansatte sier ifra om det de har opplevd. Kontinuerlig forebygging av seksuell trakassering er viktig.

En ansatt som opplever å bli seksuelt trakassert, ønsker at trakasseringen skal opphøre. I noen saker ønsker også den ansatte å få gjenopprettet påført skade ved å få en beklagelse eller erstatning, eller at den som trakasserer skal straffes. Denne veilederen gjennomgår disse alternativene.

# Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trakassering er forbudt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Forbudet gjelder både den som trakasserer og den som medvirker til det. Arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø omfatter også det psykososiale arbeidsmiljøet: Arbeidstakere skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Likestillings- og diskrimineringsloven definerer seksuell trakassering som enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd.

## Det er vanlig å skille mellom tre hovedformer:

- **FYSISK:** For eksempel uønsket berøring, klemming og kyssing, voldtektsforsøk og voldtekt
- **VERBAL:** For eksempel uønskede seksuelle hentydninger og forslag, kommentarer om kropp, utseende eller privatliv, kommentarer med seksuelt innhold, forespørsler/krav om seksuelle tjenester med/uten løfte om belønning eller trusler om straff/sanksjoner ved avvisning
- **IKKE-VERBAL:** For eksempel uønskede nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder/objekter, blotting og lignende

Det er et stort spenn i saker om seksuell trakassering, og det kan være vanskelig å vurdere om noe er seksuell trakassering. Vurderingen er knyttet til den subjektive opplevelsen hos den som mottar den uønskede oppmerksomheten. Dette gjelder alle typer trakassering. Det er ikke et krav om at den som trakasserer har til hensikt å trakassere, så lenge dette er fornærmedes subjektive opplevelse. For å rammes av forbudet mot seksuell trakassering kreves det at oppmerksomheten er uønsket og plagsom.

I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven presiseres følgende: «Ved denne helhetsvurderingen av om noe er seksuell trakassering skal det tas i betraktning at kvinner og menn ofte har ulik oppfatning av hva som er negativ seksuell oppmerksomhet. For å gi et effektivt vern mot seksuell trakassering, skal det legges til grunn en «kvinnenorm» og ikke en kjønnsnøytral norm». En rettesnor vil være hva den alminnelige kvinne ville ha oppfattet som plagsomt. Den subjektive opplevelsen må likevel ses opp mot en objektiv norm av hva en normal person ville oppfattet som krenkende. I vurderingen vil en rekke momenter være relevante, for eksempel:

- om den som oppmerksomheten rettes mot opplever handlingen som plagsom
- handlingens alvorlighetsgrad
- tid og sted for handlingen
- relasjonen mellom handlingspersonen og den som mottar den seksuelle oppmerksomheten
- om det er en overordnet som har trakassert
- om trakasseringen har skjedd over tid
- om den som har blitt utsatt for dette har gitt uttrykk for at oppmerksomheten er uønsket

Det er ikke et krav for å rammes av forbudet at det er gitt uttrykk for at oppmerksomheten er uønsket. Men dersom dette er gjort, er det et relevant moment vurderingen av om det foreligger seksuell trakassering.

I forarbeidene fremgår det at det er en nedre grense for hva som er forbudt. Atferd som er plagsom og irriterende, men som ikke er av en viss alvorlighetsgrad, vil ikke anses som trakassering.

Som en del av et forsvarlig arbeidsmiljø, følger det av arbeidsmiljøloven at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig adferd. I tilfeller der det er usikkert om atferden kan anses som trakassering, vil det ofte være enkelt å konstatere at det uansett dreier seg om «utilbørlig opptreden». En arbeidstaker som utsettes for slik opptreden, har ikke et forsvarlig arbeidsmiljø etter arbeidsmiljølovens krav.

# Arbeidstakers rolle

## Arbeidstakere har en rekke rettigheter og plikter etter arbeidsmiljøloven:

- Arbeidstaker har rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. § 4-1. Dette gjelder både fysisk og psykisk helse.
- Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, herunder seksuell trakassering, jf. § 4-3 (3).
- Arbeidstaker har rett til å varsle om «kritikkverdige» forhold, jf. § 2 A-1. Seksuell trakassering er et kritikkverdig forhold, og omfattes dermed av varslingsretten.
- Arbeidstaker som varsler i samsvar med loven (varsler forsvarlig), skal ikke bli utsatt for gjengjeldelse, jf. § 2 A-2.
- Arbeidstaker plikter å melde fra til arbeidsgiver eller verneombudet hvis han/hun blir kjent med at det skjer trakassering på arbeidsplassen, jf. § 2-3 (2) d.
  - Plikten gjelder uavhengig av om det er grunn til å tro at situasjonen medfører helsefare eller ikke.
  - Formålet er å sikre at arbeidsgiver blir gjort oppmerksom på at trakassering eller utilbørlig oppførsel skjer, slik at arbeidsgiver kan iverksette nødvendige tiltak.
  - Arbeidstaker kan velge mellom å melde fra til arbeidsgiver eller å melde fra til verneombudet.
  - Hvis arbeidstaker melder fra til verneombudet, vil verneombudet bringe saken videre, uten nødvendigvis å oppgi hvem som er kilden til opplysningene.
- Arbeidstaker plikter å delta i HMS-arbeidet.

## Arbeidsgivers rolle

Arbeidsgiver plikter å forebygge og forhindre at ansatte blir utsatt for trakassering, og å iverksette forebyggende tiltak. Som et ledd i å forebygge og forhindre trakassering, kan det være hensiktsmessig å ha regler på arbeidsplassen som sier noe om arbeidsgivers holdninger og hvilken atferd som ikke tolereres.

- Arbeidsgiver skal organisere, tilrettelegge og lede arbeidet slik at ansatte ikke blir utsatt for seksuell trakassering, jf. § 4-3 (3).
- Arbeidsgiver skal forebygge og forhindre seksuell trakassering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13.
- Arbeidsgivers systematiske HMS-arbeid for å sikre fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer også at arbeidsgiver plikter å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.
- Arbeidsgiver plikter å utarbeide skriftlige rutiner for intern varslings, jf. § 2 A-3.
  - Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.
  - Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle ansatte.
  - Rutinene skal inneholde:
    - Oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
    - Fremgangsmåte for varslings
    - Fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varslings
- Arbeidsgiver som får vite om atferd som kan være seksuell trakassering, må undersøke hva som har skjedd og komme frem til en løsning.

## Tillitsvalgtes rolle

- Som tillitsvalgt skal du ivareta egne medlemmers interesser og bistå medlemmer som tar kontakt om seksuell trakassering. Det er viktig at du kjenner til virksomhetens varslingsrutiner, vernetjeneste og bedriftshelsetjeneste.
- Som tillitsvalgt er du en viktig samarbeidspartner for arbeidsgiver og verneombudet i det systematiske arbeidet for å forebygge og håndtere seksuell trakassering.
- Din rolle er først og fremst å være en rådgiver for medlemmet, og å ivareta vedkommendes rettigheter i prosessen arbeidsgiveren gjennomfører.
- Dersom du blir kontaktet av et medlem som har vært utsatt for seksuell trakassering, må du opplyse om at alle arbeidstakere, også du som tillitsvalgt, plikter å sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet om at det forekommer trakassering på arbeidsplassen. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd bokstav d. Det er imidlertid svært viktig å være tydelig på at dette kan gjøres uten å oppgi navnet på medlemmet. Du må derfor forsikre deg om medlemmet ønsker å være anonym eller ikke, og hvordan medlemmet ønsker å bli fulgt opp.
- Du er også tillitsvalgt for medlemmer som anklages for å ha trakassert. Dette innebærer at du skal ivareta deres rettigheter i prosessen arbeidsgiveren gjennomfører.
- Som tillitsvalgt er det viktig å vite at den som blir anklaget for seksuell trakassering også har rettigheter. Særlig sentralt står prinsippet om kontradiksjon. Kontradiksjon betyr at den som blir anklaget har rett til å imøtegå varslersens fremstilling av saken før arbeidsgiver konkluderer.
- Å være tillitsvalgt for varsleren og den det varsles om stilles særlige krav til klok og ryddig håndtering. Det kan i enkelte tilfeller være umulig å være en god tillitsvalgt for begge. Vi oppfordrer deg som tillitsvalgt til å kontakte Legeforeningens Avdeling for jus og arbeidsliv dersom du opplever dette.

## Verneombudets rolle

- Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljø saker generelt, og har først og fremst en rolle i det forebyggende arbeidet mot seksuell trakassering. Se over om arbeidsgivers ansvar.
- Verneombudet må generelt være forsiktig med å opptre som representant for enkeltpersoner, fordi dette kan komme i konflikt med verneombudets rolle som representant for alle arbeidstakere.
- Verneombudet skal orienteres om alle trakasseringssaker.
- Verneombudet kan være til stede i behandling av saker om seksuell trakassering for å se om retningslinjene blir fulgt, og vurdere om forholdet kan få konsekvenser for arbeidsmiljøet.



# Mulige konsekvenser for den som trakasserer

Seksuell trakassering kan få ulike konsekvenser for den som trakasserer avhengig av hvor alvorlig saken er.

## KONSEKVENSER FOR ARBEIDSFORHOLDET

Mulige reaksjoner fra arbeidsgiver kan være å avslutte arbeidsforholdet, ved å gi oppsigelse eller avskjed. Andre alternativer er omplassering eller skriftlig advarsel om at tilfellet vil få følger for videre ansettelse dersom adferden ikke opphører. Arbeidsgiver vil også kunne iverksette konkrete tiltak som at vedkommende ikke lenger skal samarbeide med den som har blitt utsatt for trakasseringen, at vedkommende fratras ansvar og oppgaver som krever kontakt med vedkommende mv. Hvilken reaksjon eller tiltak som er hensiktsmessig og korrekt, må avgjøres ut fra en konkret helhetsvurdering.

## STRAFF

Seksuell trakassering kan i enkelte tilfeller være straffbart. Om trakasseringen er straffbar vil være avhengig av om handlingen oppfyller vilkårene for straff.

De mest aktuelle bestemmelsene i straffeloven som omhandler seksuell trakassering er:

- Straffeloven § 297 – seksuell handling uten samtykke
- Straffeloven § 298 – seksuelt krenkende atferd offentlig eller uten samtykke
- Straffeloven § 266 – hensynsløs atferd

## Mulige konsekvenser for den som har blitt trakassert

Det viktigste for den som utsettes for seksuell trakassering, er at trakasseringen opphører.

Arbeidstakere som har blitt utsatt for trakassering på arbeidsplassen kan også ha rett til erstatning fra arbeidsgiver. For å få erstatning må arbeidstakeren anlegge søksmål. Diskrimineringsnemnda behandler ikke saker om seksuell trakassering.

Rett til erstatning forutsetter at tre vilkår er oppfylt. For det første må det foreligge et økonomisk tap. For det andre må det være et såkalt ansvarsgrunnlag, som i saker om trakassering på arbeidsplassen typisk vil være det objektive arbeidsgiveransvaret (skadeserstatningsloven § 2-1). Arbeidsgivere er ansvarlig for skader som ansatte påfører kollegaer uaktsomt eller forsettlig. Det tredje vilkåret er at det må være årsakssammenheng mellom trakasseringen og skaden/tapet som har oppstått.

## Kontakt med media


Dersom du som tillitsvalgt vurderer å kontakte media, eller blir kontaktet av media, i en sak om seksuell trakassering, bør du først søke råd fra kommunikasjonsseksjonen i Legeforeningens sekretariat. Medicoppslag om seksuell trakassering forutsetter grundige avveininger og kvalitetssikring gjennom hele intervjuprosessen av hensyn til de involverte i saken. Som tillitsvalgt bør du anse enhver samtale med en journalist som et intervju. Det betyr at dersom en journalist kontakter deg som tillitsvalgt og ber deg om å uttale deg, bør du vise til at du må innhente råd fra kommunikasjonsseksjonen først. Kommunikasjonsseksjonen kan gi råd om hele intervjuprosessen.

## Rådgivning fra Legeforeningen

Trenger du råd om hvordan du skal håndtere saker om seksuell trakassering, kan du kontakte Avdeling for jus og arbeidsliv:  
legeforeningen@legeforeningen.no  
eller telefon 22 10 90 00  
mandag til fredag kl. 0900-1130 og kl. 1200-1500.

Trenger du råd om kontakt med media, kan du kontakte kommunikasjonsjef Knut Braathen på telefon 980 47 951.





Postboks 1152 Sentrum, 0107 Oslo  
Telefon: 23 10 90 00

Utgivelsesår: 2018

[www.legeforeningen.no](http://www.legeforeningen.no)