

Rutine for varsling og oppfølging av seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet i Polaris Media

Ingen i Polaris Media skal oppleve å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering.

Polaris Media har varslingsrutiner som viser hvor denne typen saker kan meldes og hvordan det skal følges opp. [Arbeidsmiljøloven §2-5 \(lovdata.no\)](https://lovdata.no) slår fast varslernes sikring mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver.

Det viktigste du kan gjøre om du selv eller en kollega blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet er å si fra.

Alle ansatte skal føle seg trygge på jobb, både overfor medarbeidere, ledere og samarbeidsrelasjoner. Dersom du opplever eller vet om tilfeller av uønsket seksuell oppmerksomhet kan du ta kontakt med din leder, HR, verneombud, Bedriftshelsetjeneste eller ta kontakt direkte med øverste ledere i selskapet du er ansatt i eller i konsernet Polaris Media.

Dersom du lurer mer på hvordan du skal gå fram og hvordan meldinger vil bli håndtert se informasjon i vår personalthåndbok.

Hva er uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering?

Seksuell trakassering defineres som regel som uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krenkende og plagsom for den som rammes.

For at noe skal være seksuell trakassering må oppmerksomheten være uønsket. Det er oppfatningen hos den som opplever seg trakassert som skal tillegges mest vekt i vurderingen av om trakasseringen var uønsket eller ikke.

I de tilfellene der seksuell oppmerksomhet oppleves negativt for den enkelte, får negative konsekvenser, fysisk, psykisk og/eller arbeidsmessig, vil vi si at personene blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet.

Uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering kan opptre:

- **Verbalt:** Uønskede kommentarer eller hentydninger om kropp, klær eller privatliv, spøk av seksuell art, forslag/krav om seksuelle tjenester eller seksuelle forhold, telefonhenvendelser, elektronisk post, tekstmeldinger m.m.
- **Ikke-verbalt:** Uønskede eller nærgående blikk, stirring, blotting, kroppsbevegelser, eksponering av pornografiske bilder, kalendere, eller gjenstander av seksuell art.
- **Fysisk:** omfatter alt fra uønsket berøring, klemming og kyssing til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk.

Seksuell trakassering forekommer også i utstrakt grad på nettet, på sosiale medier, e-post eller tekst- og/eller bildemeldinger.

Ulike terskler – men...

Hva slags adferd som skal anses som seksuell trakassering, beror på den subjektive oppfatningen hos den som oppmerksomheten rettes mot. Dette gjelder alle former for trakassering.

Personer har ulik terskel for hva man vil anse som krenkende og plagsomt. Den subjektive opplevelsen må likevel vurderes i konteksten av hva en vanlig person ville oppfattet som krenkende ([Likestillings- og diskrimineringsombudet 2014](#)).

Tilfeller av seksuell trakassering kjennetegnes ofte av hierarkiske maktrelasjoner og statusforskjeller der den som trakasserer, ofte er overordnet den som blir trakassert. Ofte vil kvinner og menn ha ulik oppfatning av hva som er uønsket seksuell oppmerksomhet.

Seksuell trakassering i arbeidslivet rammer først og fremst kvinner. Det betyr ikke at menn ikke er utsatt. Menn rapporterer i større grad om trakassering fra andre menn eller mannlige kolleger, mens kvinner sjelden rapporterer om trakassering fra andre kvinner.

I forskningen skiller man ofte mellom trakassering fra overordnede og trakassering fra kolleger. Men vel så relevant i mange bransjer er seksuell trakassering fra kunder, samarbeidspartnere, brukere, pasienter eller pårørende.

Seksuell trakassering er forbudt i Norge etter [likestillingslovens § 8](#). Det er domstolene som håndhever forbudet, mens Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) tar imot innklagede saker.

Leders ansvar ved informasjon om uønsket seksuell oppmerksomhet/seksuell trakassering

Det er leders ansvar å håndtere en slik sak umiddelbart. Leder har både en omsorgsplikt og en aktivitetsplikt. En rask saksgang er viktig ved kjennskap til slike saker. En leder må sørge for at begge parter får lagt fram sin versjon av saken. HR skal informeres straks man får kjennskap til en slik sak, og skal bistå i oppfølgingen.

Umiddelbart

Lederen skal sørge for at *den uønskede situasjonen* opphører. Dette kan skje ved å skape endringer i den relasjon og kontekst der trakasseringen skjer, for eksempel ved å endre hvem man jobber med, tilbud om skifte av fysisk arbeidsplass for en periode for den ene eller annen part, eller andre egnede grep umiddelbart. Som hovedregel er det ikke offeret i saken som skal måtte tilpasse seg. Det er viktig å sette av tid til samtale med den enkelte.

Lederen skal informere den som opplever seg utsatt for trakassering om muligheter for en fortrolig samtale med HR eller rådgiver hos bedriftshelsetjenesten.

Formell eller uformell håndtering

Dersom det er fremmet påstand om svært alvorlige overgrep, f. eks. voldtekt som rammes av straffeloven, er det viktig at saken behandles på formell riktigmåte med en gang. Saken bør anmeldes.

Hvis saken omhandler uønsket seksuell oppmerksomhet, bør saken tas opp etter rutinene for håndtering av mobbing/trakassering i Polaris Media.

Forebygging

Ledere har også et særlig ansvar for å gripe inn dersom det oppleves at kulturen og sjargongen i egen enhet utvikler seg i uønsket retning, samt å ta tak i mistanker om uønsket seksuell oppmerksomhet selv om det ikke meldes inn.

Lenker:

[Likestillings- og diskrimineringsombudet](#)

[Arbeidstilsynet – trakassering](#)