

De materielle vilkårene og håndhevelsen av forbudet mot seksuell trakassering

*Med fokus på Diskrimineringsnemndas
kompetanse til å håndheve forbudet*

Kandidatnummer: 82

Antall ord: 13 752



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

[10.desember 2021]

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Innledning..... | 3 |
| 1.1 | Tema og aktualitet..... | 3 |
| 1.2 | Rettskildebildet..... | 4 |
| 1.2.1 | Relevant praksis | 6 |
| 1.3 | Fremstillingen videre og avgrensning av oppgaven..... | 8 |
| 2 | Forbudet mot seksuell trakassering | 9 |
| 2.1 | Trakassering og seksuell trakassering | 9 |
| 2.2 | «enhver form» | 11 |
| 2.3 | «seksuell oppmerksomhet» | 12 |
| 2.4 | «uønsket»..... | 15 |
| 2.5 | «formål eller virkning»..... | 18 |
| 2.6 | «krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende» | 19 |
| 2.7 | «plagsom» | 20 |
| 3 | Håndhevelsen av forbudet mot seksuell trakassering..... | 24 |
| 3.1 | Kort om endringen av håndhevelsen av forbudet..... | 24 |
| 3.2 | Et lavterskeltilbud hos Diskrimineringsnemnda | 25 |
| 3.3 | Bevisbyrderegelen og andre bevisregler | 28 |
| 3.4 | Fordeler og ulemper ved nemndas håndhevelse av forbudet mot seksuell trakassering..... | 32 |
| | Litteraturliste | 37 |

1 Innledning

1.1 Tema og aktualitet

Temaet for oppgaven er de materielle vilkårene og håndhevelsen av dagens forbud mot seksuell trakassering. Oppgavens hovedfokus er Diskrimineringsnemndas kompetanse til å håndheve forbudet.

Høsten 2017 startet det en kampanje i sosiale medier hvor kvinner delte historier om seksuell trakassering og overgrep. Kampanjen fikk navnet #MeToo og den spredde seg raskt på sosiale medier. Søkelystet ble særlig satt på kvinner som opplever seksuell trakassering og overgrep i arbeidslivet, ofte der det er en skjev maktposisjon. Kampanjen spredde seg globalt, også til Norge. Følgen var en rekke nyhetssaker om seksuell trakassering og overgrep i norsk politikk, kulturliv og arbeidsliv. Tall fra levekårsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå illustrer hvor omfattende problemet er i arbeidslivet.¹ I årene før MeToo-kampanjen viste statistikken at 2-3 prosent av alle sysselsatte ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. I 2016 og 2019 var det 4 prosent. De høyeste prosentandelene finner man for kvinner under 45 år. I 2019 ble 17 prosent av sysselsatte kvinner i alderen 18-24 utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Motsatt er det menn over 45 år som er minst utsatt. Kun 1 prosent av sysselsatte menn i alderen 45-66 ble i 2019 utsatt for uønsket seksuell trakassering. Statistikken gjelder arbeidslivet, men lovgivningen verner mot seksuell trakassering uansett samfunnsområde. Det finnes lite statistikk fra seriøse aktører på seksuell trakassering utenfor arbeidslivet, og det er generelt lite statistikk og rettspraksis om seksuell trakassering i Norge. Historiene som ble fortalt gjennom MeToo-kampanjen illustrerte at seksuell trakassering er et problem i Norge til tross for at mangelen på data usynliggjør problemet. Siden det foreligger lite data, men MeToo-kampanjen viser et problem, er et sentralt spørsmål om lovgivingen faktisk gir et tilstrekkelig vern mot seksuell trakassering.

Dagens likestilling og diskrimineringsrett består av to lover; likestilling- og diskrimineringsloven av 2017 (ldl) og diskrimineringsombudsloven av 2017 (diskrol). I ldl. § 13 første og tredje ledd finner man dagens forbud mot og legaldefinisjonen av seksuell trakassering. Forbudet håndheves av Diskrimineringsnemnda (heretter; nemnda) jf. ldl. § 35 jf. diskrol. § 7. Tidligere ble det håndhevet av domstolene, men dette ble endret av Barne- og

¹ Statistisk sentralbyrå (2020).

likestillingsdepartementet i 2020.² Da likestilling- og diskrimineringsloven ble vedtatt hevdet departementet at det ikke var tungtveiende grunner for at andre enn domstolen skulle håndheve forbudet. To år senere ble lovendringen vedtatt, og nemnda fikk håndhevelseskompetanse i saker om seksuell trakassering. Endringen skjedde like etter MeToo-kampanjen. Denne kampanjen var nok ikke i seg selv utslagsgivende for lovendringen. Likevel nevner både departementet og høringsinstansene kampanjen flere ganger i lovforslaget. Kampanjen viste nok lovgiver at dette var et større samfunnsproblem enn man trodde. Dersom mange utsettes for seksuell trakassering uten at det finnes data på dette, kan det tilsi at sakene uansett alvor behandles på et lavere nivå, hvis de behandles i det hele tatt. Når sakene ikke tas videre til domstolsbehandling og seksuell trakassering får pågå i det skjulte uten konsekvenser er dette i seg selv en god grunn for lovendringen. Det kan imidlertid spørres om lovendringen kun hadde gode grunner for seg, eller om det også er ulemper ved nemndas håndhevelse.

1.2 Rettskildebildet

Oppgaven tar utgangspunkt i de to nevnte lovene som utgjør dagens diskrimineringslovverk; likestilling- og diskrimineringsloven og diskrimineringsombudsloven. Likestilling- og diskrimineringsloven skal fremme likestilling og hindre diskriminering jf. ldl. § 1 første ledd. Loven gjelder på alle samfunnsområder jf. ldl. § 2 første ledd. Diskrimineringsombudsloven regulerer virksomheten til Likestilling- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda. Lovene suppleres av forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda. Forarbeidene til lovene er relevant fordi lovgiver gir utdypende forklaringer til de materielle vilkårene i forbudet.³ Dessuten er lovendringen knyttet til håndhevelsen av forbudet mot seksuell trakassering relevant siden lovgiver fremhever de ulike argumentene i vurderingen.⁴ Tidligere likestillingslover, med tilhørende forarbeid, er relevant i den grad lovgivningen er videreført som gjeldene rett, og da utfyller innhold i de materielle vilkårene.

² Prop.63 L (2018-2019) Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestilling- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten).

³ Prop.80 L (2016-2017) Lov om likestilling- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven, Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestilling- og diskrimineringsombudet).

⁴ Prop.63 L (2018-2019).

Dagens likestilling- og diskrimineringsrett henger tidvis tett sammen med annen lovgivning. Grunnloven av 1814 har et eget diskrimineringsforbud i § 98 som gjør at man i Norge har et grunnlovsfestet vern mot diskriminering. Grunnlovsfestelsen var viktig for styrkingen av diskrimineringsvernet og det viser hvor viktig vernet mot diskriminering er i det norske samfunnet. Arbeidsmiljøloven av 2005 er særlig relevant da den har supplerende bestemmelser for likestilling, diskriminering og vernet mot dette innenfor arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven har ikke egne bestemmelser for seksuell trakassering, men ldl. § 13 tredje ledd gjelder innenfor arbeidslivet og arbeidsmiljøloven regulerer plikter og rettigheter for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Forvaltningsloven av 1967 regulerer forvaltningsorganenes virksomhet og er en del av rettskildebildet. Dette fordi Diskrimineringsnemnda, som forvaltningsorgan, må følge forvaltningslovens bestemmelser. Likestilling- og diskrimineringsloven må ses i sammenheng med straffeloven av 2005 sitt 26. kapittel om seksuallovbrudd. Dette fordi saker om seksuell trakassering kan være overlappende med seksuallovbrudd. Dessuten kan straffesaker som henlegges eller som ikke fører frem fortsatt føres som saker for brudd på seksuell trakassering dersom vilkårene for dette er innfridd.

Rettspraksis er relevant for utdypning av de materielle vilkårene og deres innhold. Det foreligger kun én dom fra Høyesterett som gjelder forbudet mot seksuell trakassering. Det er HR-2020-2476-A (heretter; MeToo-dommen) som ble avsagt 22. desember 2020. Det finnes to underrettssaker fra lagmannsretten som er inne på seksuell trakassering, men sakene ligger en del år tilbake i tid når tidligere lovgivning gjaldt.⁵ De gir lite veiledning for utpensling av de materielle vilkårene og har dessuten mindre rettskildemessig vekt. I tillegg til rettspraksis er det relevant å se på forvaltningspraksisen i rettsområdet. Dette fordi Diskrimineringsnemnda håndhever sakene om seksuell trakassering etter ldl. § 13 tredje ledd. Nemnda har imidlertid kun håndhevet forbudet mot seksuell trakassering siden 2020 og har ikke behandlet så mange saker per i dag. Det kan forventes at når nemnda over tid behandler flere saker så vil det vokse frem en etablert forvaltningspraksis i slike saker. De, per nå, to avgjorte sakene fra nemnda som gjelder seksuell trakassering utgjør en del av rettskildebildet og er relevant for oppgavens utpensling av de materielle vilkårene.⁶ Det må sies at forvaltningspraksis, og særlig der den ikke er velutviklet over tid, har mindre rettskildemessig vekt enn rettspraksis. Rettskildebildet er altså preget av mangelen på både rettspraksis og forvaltningspraksis som utdyper innholdet av vilkårene. I og med at det har vært lite

⁵ LB-2006-40927 og LG-2006-95785.

⁶ DN-2020-118 og DN-2020-191.

håndhevelse av forbudet mot seksuell trakassering, og siden dagens lov er relativt ny, så foreligger det heller ikke særlig mye juridisk litteratur om forbudet.

EU har en rekke direktiv som utgjør EUs diskrimineringslovgivning. Direktivene som er en del av EØS-avtalen er bindende for Norge og er også en del av rettskildebildet. Dette gjelder blant annet EUs likebehandlingsdirektiv (2006/54/EF). Artikkel 2 første og annet ledd angir EUs regulering av seksuell trakassering og som følge av EØS-avtalen må norsk rett være i tråd med denne. Et annet relevant EU-direktiv er bevisbyrdedirektivet (1997/80/EF). Dette inngår også i EØS-avtalen og det er bakgrunnen for dagens bevisbyrderegel innenfor likestilling- og diskrimineringsretten. Andre lands rett, og særlig de nordiske som ofte har samme rettstradisjoner som Norge, er relevant innenfor rettskildebildet. Disse landene har i likhet med Norge EU-inspirerte forbud mot seksuell trakassering⁷ og foruten om Sverige har landene en nemnd som kan håndheve forbudet.⁸ Ellers stadfester Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK), som er ratifisert av Norge, at medlemsstatene skal sikre at ingen blir diskriminert jf. artikkel 14. Det foreligger også en rekke andre konvensjoner som Norge har ratifisert og som har betydning for rettsområdet.⁹ Disse er ikke relevant for oppgaven da de ikke har egne bestemmelser som gjelder seksuell trakassering.

Oppsummert er rettskildebildet for likestilling- og diskrimineringsretten preget av at lovgivningen må ses i sammenheng med nærliggende rettsområder som arbeidsrett, strafferett og forvaltningsrett. Rettskildebildet er dessuten preget av mangelen på rettspraksis og juridisk teori som medfører et lite utpenslet innhold av de materielle vilkårene. Dette kan avhjelpes noe ved at det nå begynner å vokse frem en forvaltningspraksis selv om den per i dag er helt i startfasen. Ellers preges rettskildebildet av EU-retten, og annen internasjonal innflytelse, som tydelig har inspirert den norske likestilling- og diskrimineringsretten.

1.2.1 Relevant praksis

⁷ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 18.5 side 182-183.

⁸ Prop.63 L (2018-2019) kapittel 2.2 side 14-15.

⁹ FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, FNs barnekonvensjon, FNs kvinnekongresskonvensjon, FNs rasediskrimineringskonvensjon og FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. ILO-konvensjon nr. 100, 111, 156 og 169. Den europeiske sosialpakt, den europeiske paktens om religions- eller minoritetsspråk, Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter og Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner.

I og med at rettskildebildet består av lite praksis er det i hovedsak én dom fra Høyesterett og to nemndsavgjørelser som gjennomgående vil benyttes for å belyse de materielle vilkårene. Det er derfor hensiktsmessig å kort presentere disse slik at leseren allerede har et innblikk i sakenes faktum når det vises til dette senere i oppgaven.

Avgjørelsen fra Høyesterett er den allerede nevnte MeToo-dommen (HR-2020-2476-A). Denne ble enstemmig avsagt 22. desember 2020. Saken gjaldt en ung kvinne som jobbet på et verksted som mekaniker. Kvinnen reiste søksmål mot to av verkstedets kunder for seksuell trakassering. Den ene kunden hadde ved anledning lagt hendene sine på den nedre delen av kvinnens rygg. Dette skjedde mens kvinnen satt i en fremoverlent posisjon og jobbet. Kvinnen så ikke kunden komme og kunne ikke avverge berøringen som var mot bar hud. Etter hendelsen forlot kvinnen straks stedet. Ved en annen anledning hadde samme kunde latt som at han skulle ta på kvinnens skritt. Den andre kunden hadde flere ganger oppsøkt kvinnen og spurt etter henne når han var på verkstedet. Ved flere anledninger kilte han henne ved midjen. Han hadde også klapset henne på rumpen ved en anledning. Kvinnen tok hendelsene opp med sin daglige leder og med fastlegen. Hun ble sykemeldt og sa til slutt opp sin stilling på verkstedet. Høyesterett kom til at begge kundene hadde utsatt kvinnen for seksuell trakassering etter daværende forbud i loven. Det ble lagt mye vekt på kvinnens sårbare situasjon og at det var et skjevt maktforhold mellom henne og kundene. Kundene måtte betale oppreisningserstatning til kvinnen. I avgjørelsen gir Høyesterett en rekke bemerkninger til de materielle vilkårene i ldl. § 13 tredje ledd, samt anvender Høyesterett vilkårene på den konkrete saken.

Den 21. desember 2020 ga Diskrimineringsnemnda uttalelse i saken DN-2020-118. Saken gjaldt en mannlig arbeider som skiftet i en garderobe på arbeidsplassen da hans overordnede kom bort og dro ned bokseren hans. Mannen dro straks opp igjen bokseren og saken ble meldt av begge parter til HR-avdelingen. Nemnda fant derfor hendelsen bevist, men det var uenigheter om hvor langt ned bokseren gikk. Basert på det partene fremla kom nemnda til at bokseren mest sannsynlig hadde blitt dratt ned noen centimeter slik at mannens bakende og underliv i noen grad ble eksponert. Under tvil kom nemnda til at hendelsen ikke overgikk den nedre grensen for seksuell trakassering etter ldl. § 13 tredje ledd. Det ble lagt mye vekt på at partene kjente hverandre godt, at den overordnede ba om unnskyldning, at det var et engangstilfelle og at man i en garderobe godtar at kollegaer er til stede når man skifter. Det er

verdt å bemerke seg at denne saken ble behandlet av nemnda før MeToo-dommen slik at nemnda ikke kunne se til denne da de behandlet saken.

Den 26. april 2021, fattet nemnda vedtak i saken DN-2020-191. Vedtaket gjaldt en kvinnelig sykepleier som jobbet i et foretak. I løpet av arbeidsforholdet jobbet kvinnen i noen år med en mannlig avdelingsleder. Kvinnen anklaget avdelingslederen for å ha seksuelt trakassert henne ved tre anledninger mens de jobbet i samme foretak. Første anledning skjedde på et seminar hvor avdelingslederen skal ha spurt kvinnen om de skulle ligge sammen. Andre anledning skjedde på en fest hvor avdelingslederen først skal ha befølt kvinnen på låret, var tafsete, initierte klining og sa til kvinnen at han ville ligge med henne. Den siste hendelsen skjedde på en tur til utlandet hvor avdelingsleder sendte en rekke seksualiserte meldinger til kvinnen, samt ble med henne inn på hotellrommet hennes, la seg i sengen og tafset på henne. Nemnda kunne ikke ta stilling til den tredje hendelsen da den ikke skjedde på norsk territorium. Når det gjaldt de to andre hendelsene fant nemnda det mest sannsynlig at disse hadde skjedd. Nemnda fant at både forespørselen om samleie på seminaret og befølingen på festen var seksuell trakassering etter ldl. § 13 tredje ledd. Det ble særlig vektlagt at det var et skjevt maktforhold mellom kvinnen og avdelingslederen og at kvinnen befant seg i en vanskelig situasjon. Dette vedtaket ble fattet etter MeToo-dommen, og bærer preg av dette da det skjeve maktforholdet vektlegges slik som i høyesterettsavgjørelsen.

1.3 Fremstillingen videre og avgrensning av oppgaven

Denne masteroppgaven er delt i to hoveddeler. Først presenteres de materielle vilkårene (punkt 2) og deretter drøftes håndhevelsen av forbudet (punkt 3). Flere problemstillinger kan reises i tilknytning til de materielle vilkårene i forbudet mot seksuell trakassering. Oppgavens hovedfokus ligger imidlertid på håndhevelsen av forbudet. En gjennomgang av de materielle vilkårene er hensiktsmessig for å illustrere nettopp hva som håndheves. Deretter vil Diskrimineringsnemndas håndhevelse beskrives, og oppgaven drøfter avslutningsvis de fordeler og ulemper som foreligger ved nemndas håndhevelse av forbudet mot seksuell trakassering.

Ofte kan trakassering knyttes til arbeidslivet, men loven gjelder på alle samfunnsområder jf. ldl. § 2. Oppgaven ser på forbudet mot seksuell trakassering generelt og innenfor alle samfunnsområder. Oppgaven avgrenses mot forholdet til arbeidsmiljøloven av 2005 og vil

ikke ta for seg arbeidsgivers ansvar slik det følger av ldl. § 13 sjette ledd. Ved brudd på likestilling- og diskrimineringsloven kan det gis sanksjoner etter reglene i lovens kapittel 6. Oppgaven tar ikke for seg en gjennomgang av sanksjonene og vilkår for dette.

2 Forbudet mot seksuell trakassering

2.1 Trakassering og seksuell trakassering

I likestilling- og diskrimineringsloven § 13 første ledd fremgår det et forbud mot «trakassering på grunn av forhold nevnt i § 6 første ledd» og «seksuell trakassering». Etter ordlyden kreves det for generell trakassering årsakssammenheng mellom trakasseringen og et av de vernede diskrimineringsgrunnlag i ldl. § 6 jf. «på grunn av». En naturlig forståelse av «trakassering» er at noen blir mobbet, krenket eller på andre måter utsatt for utilbørlig opptreden. Seksuell trakassering knyttes ikke opp mot andre bestemmelser i loven og en naturlig ordlydsforståelse er at man blir mobbet, krenket eller lignende, men det må knyttes til sex eller ha en seksuell karakter. I lovens andre og tredje ledd har lovgiver gitt legaldefinisjoner av trakassering og seksuell trakassering. Det må presiseres at første ledd er selve forbudet mot trakassering og seksuell trakassering. Andre og tredje ledd er kun legaldefinisjoner, men deres materielle vilkår må være innfridd dersom forbudet i første ledd skal være overtrådt. Ldl. § 13 andre ledd gir følgende legaldefinisjon av «trakassering»;

«handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende».

Ved å bruke «handlinger, unnlater og ytringer» har lovgiver sørget for at mange former for opptredener omfattes av vilkåret, men ikke enhver form. Ifølge forarbeidet kan trakassering skje ved «vold, skadeverk, telefonsjikaner, dumping av søppel på andres eiendom mv».¹⁰ Det presiseres at trakassering kan være muntlige og skriftlige ytringer, og symboler. Ellers er det vilkår om at opptreden er et spesifikt «formål eller virkning» som er enten; «krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende». Handlinger med ulike formål eller virkninger rammes av forbudet og det favner slik sett vidt. Likevel stiller de alternative vilkårene krav om en viss kvalifisering, så forbudet må avgrenses mot det rent

¹⁰ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 319.

bagatellmessige. Legaldefinisjonen av «seksuell trakassering» i ldl. § 13 tredje ledd ligner noe, men det er noen forskjeller;

«enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

Ved første øyekast er legaldefinisjonene av «trakassering» og «seksuell trakassering» ganske like. Det kreves «formål eller virkning» og de samme alternative vilkårene listes opp, bortsett fra det siste alternative vilkåret «plagsom» i tredje ledd. Da det skal mindre til for at noe er plagsomt indikerer dette at forbudet mot seksuell trakassering har en lavere terskel enn forbudet mot trakassering. Videre nevner annet ledd spesifikt hvilke former oppførsel som rammes av forbudet, mens tredje ledd stadfester at alle former som innfrir resten av vilkårene rammes av forbudet. En annen forskjell er vilkårene om «uønsket» og «seksuell oppmerksomhet» som ikke stilles i definisjonen av «trakassering» i andre ledd. En likhet er at begge forbudene er absolutt og «bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling kommer ikke til anvendelse».¹¹ Det er ingen former for lovlig trakassering i Norge.

Dagens definisjon av seksuell trakassering er inspirert av definisjonen i EUs likebehandlingsdirektiv art. 2 første ledd, bokstav d.¹² Direktivet er en del av EØS-avtalen og derfor bindende for Norge. På den danske versjonen lyder definisjonen av seksuell trakassering slik;

«at der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et trunde, fjendtligt, nedværdiggende, ydmygende eller ubehageligt klima»

Likhetene er mange, men det er også noen forskjeller. Den norske definisjonen gjelder for enhver form, mens EUs definisjon angir spesifikt hvilke typer atferd som er inkludert i forbudet. Ellers har ikke den norske definisjonen noe som tilsvarer «ubehageligt klima», men man har et siste alternativt vilkår som er «plagsom». Dette vilkåret, og at definisjonen inkluderer «enhver form» for uønsket seksuell oppmerksomhet, setter terskelen lavere etter

¹¹ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 320.

¹² Direktiv 2006/54/EF om likebehandling.

norsk lov enn den som følger av EUs direktiv. Dette er ikke problematisk da medlemsstatene i EU og EØS har rett til å velge form og utformingen av innholdet som kommer frem av direktivet så lenge det er innenfor de rammer direktivet setter.

2.2 «enhver form»

Definisjonen av seksuell trakassering innledes med «enhver form» for «uønsket» «seksuell oppmerksomhet» jf. ldl. § 13 tredje ledd. En naturlig forståelse av «enhver form» er alle mulige varianter av noe. Av ordlyden er det ingen begrensinger i hvordan oppmerksomheten blir gitt. I likhet med generell trakassering må det omfatte oppmerksomhet i form av handlinger, unnlater og ytringer. I tillegg omfattes alle andre måter å gi seksuell oppmerksomhet på. I forarbeidet står det at den seksuelle oppmerksomheten kan være «verbal, ikke-verbal eller fysisk».¹³ Verken lovens ordlyd eller forarbeidet setter begrensinger for formen av oppmerksomheten.

Ordlyden og forarbeidet innebærer at den seksuelle oppmerksomheten kan gis i form av en ytring. I forarbeidet står det at det er «bare ytringer som konkret er rettet mot én eller flere enkeltpersoner som etter omstendighetene kan rammes. Krenkende ytringer som ledd i en offentlig debatt som rammer en gruppe som sådan, omfattes ikke av forbudet mot trakassering».¹⁴ Lovgiver har bestemt at vernet mot seksuell trakassering kun gjelder for konkrete enkeltpersoner. Ytringer som fremsettes i den offentlige debatten og som rammer en gruppe er ikke vernet av ldl. § 13. Dette henger nok sammen med vernet av ytringsfriheten og den offentlige debatten i GrL § 100. Ytringsfriheten er en menneskerettighet og bestemmelsen innebærer at man skal ha frihet til å ytre seg. Spørsmålet er hvordan vernet av seksuell trakassering mot konkrete enkeltpersoner skal avveies mot ytringsfriheten i GrL § 100. Utgangspunktet er at Grunnloven, som følger av lex superior-prinsippet, må settes foran annen lov. Vernet av seksuell trakassering må derfor vike for vernet av ytringsfriheten. Det er viktig å presisere at selv om ytringsfriheten settes først så har også denne sine grenser. Eksempelvis kan ekstreme ytringer, som også måtte innfri vilkårene i ldl. § 13 tredje ledd, rammes av strl. § 185 om hatefulle ytringer. Det gjelder uansett om de er fremsatt mot

¹³ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 320.

¹⁴ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 18.2.1.1 s. 178.

enkelpersoner eller grupper. Dette henger sammen med at vernet av ytringsfriheten må ses sammenheng med vernet mot diskriminering i GrL. § 98.

2.3 «seksuell oppmerksomhet»

En naturlig forståelse av «seksuell» tilsier at oppmerksomheten som gis må ha et seksualisert innhold eller seksualisert karakter. Ordlyden av «oppmerksomhet» forstås som at man setter søkelys på noe; altså gir det sin oppmerksomhet. Departementet skriver at «seksuell oppmerksomhet» er «oppmerksomhet av seksuell karakter eller seksuelt betont oppmerksomhet».¹⁵ Eksempler i forarbeidet er ryktespredning, spørsmål, gjentatte spøker, blikk, berøringer, kommentarer, voldtektsforsøk og å sende noe med seksuelt innhold. Oppmerksomheten må være av seksuell karakter eller betoning for å omfattes av definisjonen. Det stilles ikke krav om at handlingen er seksuelt motivert.¹⁶

Vilkåret «seksuell oppmerksomhet» ble utpenslet av Høyesterett i MeToo-dommen. Høyesterett stiller i tråd med forarbeidet krav om seksuell betoning eller karakter. Ifølge Høyesterett er det ikke tilstrekkelig med en plagsom og uønsket oppmerksomhet. Vilkåret om «seksuell oppmerksomhet» favner vidt, men Høyesterett mener at det må «påvises at oppmerksomheten – etter en objektiv vurdering – er seksuelt betont eller av seksuell karakter. Omstendighetene rundt oppmerksomheten er sentrale, og kan lede til at handlinger og adferd av samme karakter må vurderes ulikt, avhengig av omstendighetene rundt handlingene».¹⁷ Slik Høyesterett tolker vilkåret må det gjøres en objektiv helhetsvurdering hvor omstendighetene rundt oppmerksomheten er et relevant moment. En slik forståelse innebærer at eksempelvis to kollegaer kan gi den samme oppmerksomheten til en tredje kollega hvorav kun én resulterer i at vilkåret for «seksuell oppmerksomhet» er innfridd. Det kunne eksempelvis ha vært på grunnlag av omstendigheter som knytter seg til kultur, legning, tidligere episoder, samt tid og sted når oppmerksomheten blir gitt. Kanskje er det eksempelvis forskjell i omstendighetene dersom en fransk mann kysser alle sine kvinnelige kollegaer på kinnet kontra en norsk mann. Oppmerksomheten er den samme; et kyss på kinnet. Det er omstendighetene som er ulike, og da må det gjøres en objektiv vurdering av hvorvidt disse tilsier at det var en seksuelt betont oppmerksomhet.

¹⁵ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 320.

¹⁶ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 320.

¹⁷ HR-2020-2476-A avsnitt 60.

I dommen viser Høyesterett hvordan de gjør den objektive vurderingen av omstendighetene og hva de mener at må omfattes av vilkåret. I saken hadde en kunde lagt hendene på klagers nedre rygg mot bar hud mens hun satt på huk. Høyesterett sa at handlingen ikke var utpreget seksualisert, men definisjonen krever ikke mer enn seksuelt betont oppmerksomhet og krever ikke seksuelt begjær.¹⁸ Høyesterett så på omstendighetene og gjorde en samlet vurdering. De la vekt på at saksøker var i en «sårbar situasjon» med «ingen mulighet til å verge seg mot eller avvise berøringen» og at det var en «unødvendig» berøring på en «relativt intim del av kroppen».¹⁹ Høyesterett kom til at rygg-episoden grunnet disse omstendighetene objektivt sett var seksuell. De så også på en situasjon hvor kunden hadde strukket ut en hånd mot klagers skritt. Her uttalte Høyesterett at det «hersker ikke tvil» om at handlingen var «seksuell oppmerksomhet», men uten å forklare hvorfor.²⁰ Høyesterett gjør ikke den samme vurderingen av oppmerksomheten, noe som antakeligvis kan forklares med at forsøk på å berøre kjønnsorgan er «seksuell oppmerksomhet» uansett omstendighetene. I samme sak hadde en annen kunde ofte oppsøkt saksøker og kilt henne ved midjen. Ved en anledning hadde kunden klapset saksøker på rumpen. Høyesterett uttalte at klaps på rumpen var en «handling som klart er av seksuell karakter», og sett sammen med den stadige oppsøkningen, var det etter omstendighetene objektivt sett av seksuell karakter. Høyesterett kom til at kundens handlinger var «seksuell oppmerksomhet» selv om handlingene var i nedre sjikt.²¹

Diskrimineringsnemnda har behandlet noen saker hvor de er inne på vilkåret «seksuell oppmerksomhet». DN-2020-191 gjaldt en overordnet som var anklaget for seksuell trakassering av en underordnet. Den overordnede hadde spurt om de skulle ligge sammen. Nemnda kom til at uttalelsen under de gitte omstendighetene klart var «seksuell oppmerksomhet».²² Den overordnede hadde også befølt den underordnede. Nemnda viste til MeToo-dommen og vurderingen av berøring på ryggen og mot skrittet. Basert på dette konkluderer nemnda med at befølingen var omfattet av vilkåret. Nemnda sier ikke uttrykkelig hva som er inntatt i vurderingen, men siden tilfellet lignet på MeToo-dommen er det naturlig at også beføling under kjolen på en underordnet objektivt sett er av seksuell karakter. I DN-2020-118 hadde en ansatt anklaget en overordnet for seksuell trakassering. Da den ansatte

¹⁸ HR-2020-2476-A avsnitt 82.

¹⁹ HR-2020-2476-A avsnitt 81-83.

²⁰ HR-2020-2476-A avsnitt 91.

²¹ HR-2020-2476-A avsnitt 105.

²² DN-2020-191 s. 10.

skulle skifte hadde den overordnede dratt ned bokseren hans. Det var uenigheter om hvor lang ned bokseren gikk og om andre i nærheten kunne se det. Nemnda kom til at å eksponere noens underliv objektivt sett har en slik seksuell karakter at det er å anse som «seksuell oppmerksomhet» jf. ldl. § 13 tredje ledd.²³ Dette var uavhengig av hvor langt ned bokseren gikk og om andre var til stede. Begge nemndssakene gir pekepinner på hva som etter omstendighetene objektivt sett kan omfattes av vilkåret.

Ballangsrud og Søbstad skriver i lovkommentaren sin til vilkåret om «seksuell oppmerksomhet» at det må settes et skille mot kjønstrakassering.²⁴ Kjønstrakassering er i dagens lovverk et eget trakasseringsgrunnlag, men kan i noen tilfeller overlape med seksuell trakassering. Det følger av ldl. § 13 første ledd at trakassering på grunn av forhold «nevnt i § 6 første ledd» er forbudt. Av ldl. § 6 første ledd gjelder det at diskriminering på grunn av blant annet «kjønn» er forbudt. Selv om det ikke står i loven med rene ord kan man derfor si at kjønstrakassering er handlinger, unnlatelser eller ytringer som knytter seg til kjønn. Disse handlingene, unnlatelsene eller ytringene må ha som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Forbudet ligner på forbudet mot seksuell trakassering, men skiller seg ved at «uønsket» og «plagsom» vilkårene ikke er inkludert. Den største forskjellen er vilkåret om «seksuell trakassering», som krever denne seksuelle karakteren. Semner skriver i sin håndbok om diskrimineringsvern at kjønstrakassering typisk er atferd med «hensikt å ydmyke eller fornærme kvinner eller menn, men samtidig er blottet for seksuell interesse, ved for eksempel bruk av nedsettende karakteristikk som «jævla hore»».²⁵ Man må altså vurdere om det er noe seksuelt over oppmerksomheten som blir gitt i spørsmålet om det er kjønstrakassering eller seksuell trakassering. Det må presiseres at det ene trakasseringsgrunnlaget ikke utelukker det andre.

Oppsummert kan oppmerksomheten gis på hvilken som helst måte, men den må etter omstendighetene objektivt sett være seksuelt betont eller av seksuell karakter. Dette legger Høyesterett til grunn i MeToo-dommen. De øvrige rettskildene strider ikke mot en slik tolkning. Ellers må man i noen saker ta stilling til hvorvidt det er tale om seksuell trakassering, kjønstrakassering eller begge deler.

²³ DN-2020-118 s. 4.

²⁴ Ballangsrud m.fl. (2021) s. 305.

²⁵ Semner (2018) s. 156.

2.4 «uønsket»

Ordlyden av «uønsket» forstås naturlig som at vedkommende ikke har oppsøkt eller gitt uttrykk for å ville ha den seksuelle oppmerksomheten. Ordlyden utelukker handlinger som er gjensidige eller frivillige. En slik forståelse passer med forarbeidet hvor det står at den seksuelle oppmerksomheten «verken må være velkommen eller gjensidig».²⁶ I forarbeidet står det at vurderingen beror på oppfatningen til den enkelte. Det «skal legges en subjektiv vurdering til grunn, og det skal vektlegges individuelle variasjoner».²⁷ Lovgiver tar hensyn til at ulike mennesker kan oppleve lik seksuell oppmerksomhet ulikt. Man må i utgangspunktet bli gjort klar over at den seksuelle oppmerksomheten er «uønsket», men dette er ikke et absolutt krav.²⁸ Utgangspunktet er at det ikke er tilstrekkelig at den som får oppmerksomheten ikke ønsker den. Den som gir oppmerksomhet må faktisk bli gjort klar over at oppmerksomheten er «uønsket». Dette utgangspunktet har norsk lovgivning hatt siden forbudet ble inntatt på tidlig 2000-tallet,²⁹ og det gjelder fortsatt fordi departementet har videreført det til dagens lov. Fra dette utgangspunktet oppstiller forarbeidet et unntak for enkelttilfeller med en så alvorlig karakter at man ikke må gjøres oppmerksom på at det er «uønsket» jf. ldl. § 13 tredje ledd.

I MeToo-dommen skriver Høyesterett at hva som er «uønsket» varierer fra person til person, og at vurderingen må bero på «en individuell og subjektiv vurdering».³⁰ Høyesterett viser til forarbeidene og at man må bli gjort klar over at oppmerksomheten er «uønsket», men at dette ikke er et absolutt krav. Høyesterett tolker forarbeidene slik at vilkåret er innfridd dersom «handlingene er av en slik karakter og alvorlighet at en alminnelig aktsom handlingsperson etter en samlet vurdering bør forstå at oppmerksomheten er uønsket».³¹ Videre lister Høyesterett opp noen momenter for aktsomhetsvurderingen; karakteren av atferden, et skjevt maktforhold, om man burde forstå at den andre fryktet avvisning eller negative konsekvenser og om vedkommende er en i sårbar situasjon. I tilfellet med kunden som tok saksøker på ryggen reiste saksøker seg straks og forlot arbeidet. Høyesterett gjorde ikke en omfattende aktsomhetsvurdering, men la til grunn at saksøkers reaksjon måtte gjøre kunden klar over at

²⁶ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 321.

²⁷ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 321.

²⁸ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 321.

²⁹ Ot.prp.nr.77 (2000-2001) kapittel 9.7.2 s. 72.

³⁰ HR-2020-2476-A avsnitt 61.

³¹ HR-2020-2476-A avsnitt 63.

hun ikke ønsket hans oppmerksomhet.³² Høyesterett vurderte rygg-episoden sammen med etterfølgende situasjoner. Kunden ble etter rygg-episoden gjort oppmerksom på at oppmerksomheten ikke var ønsket, men fortsatte likevel. Utgangspunktet om at man må få vite at oppmerksomheten er «uønsket» var derfor oppfylt. Derfor problematiserer ikke Høyesterett hvorvidt rygg-episoden isolert var alvorlig nok til at kunden burde ha forstått at den i utgangspunktet var «uønsket» jf. ldl. § 13 tredje ledd. Høyesterett skriver at mye kunne tilsi at episoden i seg selv ikke var seksuell trakassering,³³ men forklarer ikke hvorfor. Antakeligvis mener Høyesterett at det er usikkert om hendelsen ville innfridd både «uønsket» og «plagsom»-vilkåret jf. ldl. § 13 tredje ledd. I og med at Høyesterett ikke tok stilling til rygg-episoden isolert sett så har man ikke i dag en pekepinn fra rettspraksis for når unntaket kan anvendes.

I DN-2020-191 kom nemnda til at spørsmålet fra den overordnede om samleie var «uønsket» fordi «[e]n slik henvendelse, under de nevnte omstendigheter fra en overordnet er klart uønsket, selv om den som utsettes for den ikke har tilkjennegitt dette på forhånd.»³⁴ Vilkåret var innfridd selv om innklagede ikke var blitt gjort oppmerksom på at det var uønsket og dette er utgangspunktet. Her fant nemnda rom for å anvende unntaket ved alvorlige hendelser der man måtte forstå at det var uønsket. Når det gjaldt befølingen la nemnda vekt på at den underordnede hadde sagt at befølingen var uønsket og at det var et skjevt maktforhold.³⁵ Oppmerksomheten var derfor helt klart «uønsket» jf. ldl. § 13 tredje ledd. I DN-2020-118 kom nemnda uten en nærmere vurdering til at å dra ned bokseren på den ansatte var «uønsket» jf. ldl. § 13 tredje ledd. Det antas at selv om innklagede ikke var gjort oppmerksom på at det var uønsket så er å eksponere noens kjønnsorganer så alvorlig at det måtte innklagede forstå at var «uønsket» jf. ldl. § 13 tredje ledd.

Oppsummert legger alle rettskildene til grunn at dersom man fortsetter å gi seksuell oppmerksomhet etter at man har fått vite at den er «uønsket» så innfrir dette vilkåret. Ved håndhevelse må man derfor vurdere om den som trakasserer har fått beskjed om at oppmerksomheten er «uønsket», men likevel har gitt oppmerksomhet. Dette utgangspunktet verner om rettssikkerheten til den som anklages for seksuell trakassering da det kan være

³² HR-2020-2476-A avsnitt 92.

³³ HR-2020-2476-A avsnitt 87.

³⁴ DN-2020-191 s. 10.

³⁵ DN-2020-118 s. 11.

tilfeller hvor omstendighetene tilsa at oppmerksomheten var ønsket. Eksempelvis om to mennesker har en flørtende relasjon og den ene forsøker å kysse den andre. Det kan ikke anses som seksuell trakassering selv om den som blir forsøkt kysset subjektivt sett ikke ønsket å bli kysset. Da verner vilkåret om rettssikkerheten til den som misforstod situasjonen. Verre er det i situasjoner hvor den som gir oppmerksomhet ikke har grunnlag for å tro at oppmerksomheten er ønsket, eventuelt der situasjonen tilsier at oppmerksomheten nok var «uønsket» selv om man ikke får beskjed om det. I slike tilfeller må det vurderes om unntaket for alvorlige tilfeller kan anvendes, altså om oppmerksomheten var så alvorlig at innklagede måtte forstå at det var uønsket. Hvor tydelig dette er vil nok variere fra sak til sak.

Det kan nok diskuteres hvorvidt utgangspunktet, om å gjøre oppmerksom på at noe er uønsket, i dag bør stå seg. Lovgiver og Høyesterett viser til utgangspunktet i de tjue år gamle forarbeidene og viderefører dette som gjeldende rett. Ballangsrud og Søbstad finner at lovens definisjon i tredje ledd åpner for tolkning og at i lys av formål må den «rådende tolkningen av forbudet og «uønsket-vilkåret» (...) utfordres, slik at bestemmelsen holder tritt med samfunnsutviklingen og fyller sin hensikt».³⁶ Lovens formål er å fremme likestilling og å hindre diskriminering jf. ldl. § 1. Formålet med ldl. § 13 må i lys av dette være å hindre at trakassering skjer i det hele tatt. Det kan i lys av formålet da stilles spørsmål ved om ikke utgangspunktet heller burde være at seksuell oppmerksomhet er «uønsket» jf. ldl. § 13 tredje ledd inntil man gir uttrykk for det motsatte, særlig i visse kontekster. Eksempelvis i arbeidslivet hvor det må antas at seksuell oppmerksomhet er «uønsket». Hadde man lagt en slik forståelse til grunn vil det ikke bryte med det forvaltningsrettslige legalitetsprinsippet selv om det kan ilegges reaksjoner i form av oppreisning og erstatning. Det handler ikke om å strekke på lovens ordlyd, men om å legge til grunn at konteksten og situasjonen i seg selv indikerer at seksuell oppmerksomhet er uønsket selv om man ikke har gjort andre oppmerksom på det. Altså stenger ikke legalitetsprinsippet for at kun grovere enkelthendelser rammes av forbudet der man ikke er gjort oppmerksom på at det var uønsket. Hvorvidt utgangspunktet burde stå seg eller ikke, i dagens samfunn og etter MeToo-kampanjen, kanskje særlig relevant å vurdere. Med dagens utgangspunkt kan det virke som at seksuell oppmerksomhet er ønsket inntil man sier ifra om at den ikke er det. Det er unaturlig å legge til grunn at alle ønsker seksuell oppmerksomhet inntil man sier noe annet, med mindre det er alvorlige tilfeller. Utgangspunktet gjør at vernet mot seksuell trakassering kan virke

³⁶ Ballangsrud m.fl. (2021) s. 300.

utilstrekkelig i de tilfeller hvor man av ulike grunner ikke får gitt beskjed om at oppmerksomheten er uønsket. På den andre siden verner dagens forbud om rettsikkerheten til de som gir seksuell oppmerksomhet og trodde den var ønsket. Det samme vernet kunne imidlertid vært ivaretatt med et mer objektivt preg på «uønsket»-vilkåret som tok hensyn til hva og når man generelt må forstå at noe er «uønsket». Dessuten vil bagatellmessige hendelser ikke innfri «plagsom»-vilkåret, og slik vernes også rettsikkerheten til de som anklages for seksuell trakassering.

2.5 «formål eller virkning»

Den uønskede seksuelle oppmerksomheten må ha som «formål eller virkning» å være «krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.» En naturlig ordlyd av «formål» er at man gjør noe med vilje eller hensikt for å oppnå et mål. Ordlyden av «virkning» forstås naturlig som en konsekvens eller resultat med en viss effekt. Det er etter ordlyden tilstrekkelig at oppmerksomheten hadde den spesifikke «virkning» uavhengig av tanken bak. Etter ordlyden rammes uønsket seksuell oppmerksomhet som gis både med vilje og ved uhell. Konsekvensen er at oppmerksomhet som hadde et spesifikt formål, men uten en spesifikk virkning rammes. I tillegg rammes oppmerksomhet som ikke skulle være seksuell trakassering fordi den fikk en spesifikk virkning. Dette har støtte i bestemmelsens forarbeid.³⁷ Hvorvidt seksuell trakassering er gjort med vilje eller ikke er ifølge ordlyden og forarbeidet uten betydning. Det stilles altså ikke et skyldkrav ved seksuell trakassering.

Den tidligere bestemmelsen i likestillingsloven av 2013 hadde ikke vilkår om formål eller virkning. I og med at MeToo-dommen gjaldt forhold fra før dagens likestillingslov har ikke Høyesterett uttalt seg om formål eller virkning-vilkårene. Høyesterett uttalte i vurderingen av «plagsom»-vilkåret i MeToo-dommen at «[f]ormålet med oppmerksomheten er ikke avgjørende, så lenge den har en slik virkning for den som rammes».³⁸ Høyesterett la vekt på hvilken virkning oppmerksomheten hadde. Dette stemmer overens med ordlyd og forarbeider til dagens forbud og rettskildene er slik sett tydelige på hva som er gjeldene rett.

³⁷ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 319.

³⁸ HR-2020-2476-A avsnitt 65.

2.6 «krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende»

I ldl. § 13 tredje ledd er det seks alternative vilkår jf. ordet «eller». Det er tilstrekkelig at et av vilkårene er innfridd. Fordi «plagsom»-vilkåret setter den nedre grensen for forbudet redegjøres det for dette alene i punkt 2.6. De fem første alternative vilkårene gjelder der oppmerksomheten har hatt grovere formål eller virkning.

Ordlyden av «krenkende» henviser til at noe er sårende og fornærmende, typisk at man føler seg tråkket på eller vanæret. Isolert sett er det naturlig å forstå ordlyden slik at en enkelt handling kan være «krenkende». Det gjelder av forarbeidet at det ofte er «gjentatte eller vedvarende handlinger mv. som virker krenkende»,³⁹ men at dette ikke er et krav. Ved enkelttilfeller står det i forarbeidet at det da «stilles krav om en mer kvalifisert alvorlighetsgrad».⁴⁰ Ordet «nedverdiggende» tilsier av en naturlig tolkning at man føler seg sett ned på, føler seg mindre verdt eller ubetydelig. Ordlyden av «ydmykende» viser mot at noe oppleves som flaut, pinlig eller ubehagelig. Det står i forarbeidet at, «krenkende», «nedverdiggende» og «ydmykende» ikke må «tolkes for snevert».⁴¹ Dette er ifølge forarbeidet vilkår som er ment for å ramme en del typer formål eller virkninger.

Ordlyden av «skremmende» tilsier at man utsettes for noe man opplever som skummelt eller utrygt. Typisk vil situasjoner der man blir redd eller veldig nervøs være «skremmende». Ordet «fiendtlig» viser mot noe som er truende, uvennskapelig eller hatefullt, typisk en følelse av at den som utfører handlingen gjør det med en ondsinnet intensjon. I forarbeidet står det at «skremmende» og «fiendtlig» er «særlig ment å omfatte trusler om vold eller skadeverk».⁴² Typisk kan man tenke seg at disse alternative vilkårene er de som grenser mot straffelovgivningen.

Forarbeidet lister opp momenter som er avgjørende i vurderingen av hvorvidt et av de alternative vilkårene er oppfylt.⁴³ Dette fremkommer i forarbeidet under lovgivers kommentar til annet ledd, men siden disse fem alternative vilkårene er like i tredje ledd må det antas at den samme vurderingen gjør seg gjeldene. Det presiseres av lovgiver at det er en helhetlig

³⁹ Prop.81. L (2016-2017) kapittel 30 s. 320.

⁴⁰ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 320.

⁴¹ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 320.

⁴² Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 320.

⁴³ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 320.

vurdering etter den subjektive opplevelse, supplert med en objektiv vurdering av alvorlighetsgraden. Momentene er grovhet, omstendigheter rundt handlingen, om det har vedvart over tid, har gjentatt seg, om den krenkede gir uttrykk for at det er uønsket eller om den som gir oppmerksomheten burde ha forstått det. Det er klart at en grov handling, typisk en som ligger tett opp mot seksualforbrytelser, letter vil anses å være seksuell trakassering. Hvor lenge en handling pågår og om den gjentas kan også gjøre at handlingene blir grovere i sin karakter. Omstendighetene rundt handlingen kan være forhold ved situasjonen som gjør at den eksempelvis er mer alvorlig enn den isolert sett ser ut til å være. En slik omstendighet kan være om man har blitt truet, noe som oftest vil skape en mer alvorlig situasjon. I lovens tredje ledd er det et eget «uønsket»-vilkår, mens i annet ledd er dette med hvor vidt en handling er uønsket en del av helhetsvurderingen. Det er etter tredje ledd klart at oppmerksomheten som et utgangspunkt må være uønsket, eventuelt så alvorlig at man burde ha forstått at den var uønsket. Det må ved håndhevelse av forbudet gjøres en helhetsvurdering med bruk av disse momentene og eventuelt andre relevante momenter. Det er ikke en begrensning på hvorvidt flere handlinger sammen kan innfri et av de alternative vilkårene. Det foreligger per nå ikke rettspraksis eller nemndspraksis som konkret tar for seg disse fem alternative vilkårene. Siden «plagsom»-vilkåret er den nedre grensen er det tilstrekkelig å påvise at oppmerksomheten var «plagsom» jf. ldl. § 13 tredje ledd. Per nå er det kun dette alternative vilkåret som er benyttet både i rettspraksis og forvaltningspraksis.

2.7 «plagsom»

Vilkåret om at oppmerksomheten må ha formål eller virkning som er «plagsom» fører til at mildere tilfeller av seksuell oppmerksomhet omfattes av forbudet. En naturlig forståelse av «plagsom» henviser til atferd som er irriterende eller som på andre måter plager vedkommende. Ifølge forarbeidet må spørsmålet om atferden er plagsom «avgjøres ut fra en helhetlig vurdering der en rekke momenter vil ha relevans».⁴⁴ Momentene er om den som utsettes for oppmerksomheten «opplever atferden som plagsom», «handlingens karakter, tid og sted» og «relasjonen mellom handlingspersonen og den som den seksuelle oppmerksomheten retter seg mot». Et siste moment er om «oppførselen har hatt negative virkninger av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig art». Det presiseres at listen ikke er uttømmende og at menn og kvinner kan ha ulike oppfatninger av hva som er «negativ seksuell

⁴⁴ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 320

oppmerksomhet». ⁴⁵ Vilkåret har en subjektiv side da lovgiver viser at det må tas høyde for hvem som er utsatt for oppmerksomheten og hva den personen oppfatter oppmerksomheten som. Angående enkelthendelser viser departementet til tidligere forarbeid og at et «enkelt tilfelle av uønsket seksuell oppmerksomhet kan representere seksuell trakassering, men det kreves da mer av handlingen og omstendighetene den har funnet sted under, for at den skal anses som plagsom». ⁴⁶ Utgangspunktet er ifølge forarbeidet at det kreves en viss kvalifisering av tilfellet dersom det kun foreligger en enkelthendelse.

Når det gjelder de nevnt momentene i forarbeidene kan man for det første se på om den utsatte selv opplever atferden som plagsom. Dette gir vilkåret et subjektivt preg da enhver person kan oppleve ulike typer oppmerksomhet som plagsom eller ikke. Terskelen for hva som er plagsomt er individuell. Momentet knyttet til handlingens karakter vil nok ofte være relevant fordi en mer alvorlig eller grov handling lettere vil kunne anses for å ha gått over den nedre grensen for seksuell trakassering. Er handlingen mindre alvorlig må man se til andre momenter for å vurdere om den likevel overgår forbudets nedre grense. Tid og sted er relevant da konteksten av handlingen kan ha betydning for hvor alvorlig den er og for om den overgår den nedre grensen. Eksempelvis er det naturlig at seksuell oppmerksomhet som gis på en arbeidsplass er mindre akseptabel enn den som gis i en privat kontekst eller en kveld på byen. Også handlingens konsekvenser kan vurderes i helhetsvurderingen fordi negative konsekvenser for den som utsettes for handlingen påvirker om handlingen har overgått forbudets nedre grense. Fører oppmerksomheten eksempelvis til fysiske skader eller til sykemelding vil den ofte kunne anses å være innenfor forbudets anvendelsesområde. Partenes relasjon er også relevant. Naturlig nok kan et skjevt maktforhold mellom partene være et viktig forhold for vurderingen. Eksempler på hva som skaper et skjevt maktforhold er at den ene er lederen til den andre på jobb eller studiet. Eventuelt kan det handle om alder, fysikk, kjennskapen til andre personer eller kunnskap om noe som gjør at den utsatte er redd for negative virkninger eller lignende. Momentene illustrerer den nedre grensens subjektive og objektive preg. Hva den utsatte opplever som plagsomt og hvilke virkninger oppmerksomheten får for vedkommende er subjektivt. Når det gjelder handlingens karakter, tid og sted har dette et mer objektivt preg da man kan se på konteksten og vurdere om dette er noe som i seg selv burde overgå forbudets nedre grense.

⁴⁵ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 320.

⁴⁶ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 18.2.2 s. 179.

I MeToo-dommen uttaler Høyesterett at «plagsom» er den nedre grensen for forbudet og at hva som er «plagsomt» er individuelt, men at vurderingen må ha en objektiv bedømmelse. Den uønskede seksuelle oppmerksomheten må være av en viss alvorlighet.⁴⁷ Høyesterett viser til forarbeider fra tidligere likestillingslover hvor det står at «[k]vinnens opplevelse av handlingen må i utgangspunktet veie tungt i denne vurderingen» og at det skal legges til grunn en «kvinnenorm»; hva «den alminnelige fornuftige kvinne» ville syntes plagsomt. Kvinnenormen ble begrunnet med at det er flest kvinner som melder fra om seksuell trakassering, men det presiseres at «begge kjønn har likt rettsvern i disse sakene».⁴⁸ Høyesterett forstår kvinnenormen slik at poenget er «å gi den som utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet, et tilstrekkelig effektivt vern i lys av lovens formål om å hindre seksuell trakassering.»⁴⁹ Igjen ser man at vilkåret har en subjektiv side og ifølge Høyesterett må denne tillegges vekt for at loven skal nå sitt formål. I selve bedømmelsen av forholdene i MeToo-saken vurderer Høyesterett kundens berøring på ryggen og at han strakk armene mot saksøkers skritt. Spørsmålet var om de to episodene etter en helhetsvurdering var å anse som plagsom. Høyesterett kom til at både den subjektive opplevelsen til saksøker, men også objektive forhold trakk i retning av at forbudet var overtrådt. Høyesterett vektlagt at det var et innslag av maktforskjeller mellom de to, at saksøker var i sårbar situasjon på arbeid og at hun var eneste kvinne. I tillegg var det berøring mot bar hud og den ene hendelsen skjedde etter at saksøker tydelig hadde vist at den første oppmerksomheten ikke var ønsket. Samlet kom Høyesterett til at episodene innfridde «plagsom»-vilkåret.⁵⁰

I DN-2020-191 gir ikke nemnda en utdypende redegjørelse av hva som ligger i «plagsom»-vilkåret, men viste til MeToo-dommen og forarbeidene som rettslig grunnlag. På dette grunnlag fant nemnda det ikke tvilsomt at uttalelsen fra den overordnede om samleie var «plagsomt» jf. ldl. § 13 tredje ledd.⁵¹ Også befølingen ble ansett som «plagsom» da hun var i en vanskelig situasjon med en overordnet og det var handlinger hun ikke ønsket.⁵² Nemnda så separat på tilfellene, og ikke samlet, slik Høyesterett gjorde i MeToo-dommen. Selv om utgangspunktet fra forarbeidene er at enkelttilfeller krever noe mer for å innfri «plagsom»-vilkåret kom nemnda her til at de to tilfellene separat innfridde vilkåret. Det må antas at det

⁴⁷ HR-2020-2476-A avsnitt 65.

⁴⁸ Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) kapittel 9.7.2 s. 73.

⁴⁹ HR-2020-2476-A avsnitt 69.

⁵⁰ HR-2020-2476-A avsnitt 94-95.

⁵¹ DN-2020-191 s. 10.

⁵² DN-2020-191 s. 11.

skjeve maktforholdet og at det var en arbeidssituasjon må være momenter som tilsier at hendelsene i seg selv var kvalifisert til å innfri vilkåret. I DN-2020-118 gjaldt det kun enkelthendelsen hvor en overordnet hadde dratt ned bokseren til en underordnet i garderoben. I denne saken gjorde nemnda i større grad en helhetsvurdering. Nemnda så på at det å dra ned bokseren til arbeidstaker i garderoben fikk negative virkninger for arbeidstakeren på arbeid og at han derfor måtte ha opplevd handlingen som «krenkende og plagsom».⁵³ Nemnda gjør så en helhetlig vurdering hvor de ser på «tid, sted og øvrige omstendigheter» for å avgjøre om terskelen for seksuell trakassering er overtrådt. Basert på omstendighetene kommer nemnda under tvil til at terskelen for seksuell trakassering ikke var overtrådt.⁵⁴ Nemnda vektla at man i en garderobe er delvis avkledd, at partene kjente hverandre godt, at det ikke var seksuell motivasjon og at den overordnede ba om unnskyldning. I tillegg ble det særlig vektlagt at det var en enkelthendelse uten gjentakelse. I denne saken fant nemnda altså ikke at enkelttilfellet var kvalifisert nok til å innfri vilkåret i seg selv. Til sammenligning med DN-2020-191 kan det stilles spørsmål ved hvorfor hendelsen med bokseren ikke var tilstrekkelig kvalifisert når det også gjaldt et skjevt maktforhold og arbeidslivet. I tillegg er det å eksponere andres kjønnsorganer ganske uvanlig og ikke minst uheldig på en arbeidsplass. DN-2020-118 ble imidlertid avsagt før MeToo-dommen og nemnda kunne ikke benytte seg av en terskel for «plagsom»-vilkåret fastsatt av Høyesterett. Dette kan være forklaringen på de ulike utfallene i nemndas to saker.

Oppsummert ser man av rettskildene for det første at «plagsom»-vilkåret har en subjektiv side hvor lovgiver har tatt høyde for at ulike mennesker kan oppleve seksuelt oppmerksomt ulikt. I tillegg har fremstillingen vist at flere hendelser kan kumuleres slik at man kan vurdere om de samlet sett overgår forbudets nedre grense, altså «plagsom»-vilkåret». Gjelder det enkelthendelser har lovgiver vært tydelig på at utgangspunktet er at det kreves en viss kvalifisering dersom disse skal innfri vilkåret. Dette er nok i hovedsak for å unngå at bagatellmessige hendelser i form av tull og morsomheter ikke rammes av vilkåret. Høyesterett har ikke behandlet enkelthendelser, men satt en terskel for den nedre grensen ved å se på mindre hendelser som sammen innfridde vilkåret. Høyesterett uttalte imidlertid at de var skeptiske til om rygg-episoden i dommen var tilstrekkelig alene. Det til tross for at klager var eneste kvinne, satt i en sårbar situasjon og at berøringen var mot bar hud og helt uten forvarsel. Høyesterett sin uttalelse om at «mye kan tyde på» at det ikke var nok til å gå over

⁵³ DN-2020-118 s. 4.

⁵⁴ DN-2020-118 s. 5.

terskelen for seksuell trakassering kan virke litt streng.⁵⁵ Den taler for at berøring på naken hud uten forvarsel er for bagatellmessig til å innfri vilkåret, selv der det er en skjev maktsituasjon. Høyesterett kom ikke med en avgjørelse for episoden alene og har derfor latt spørsmålet om hvor mye som skal til stå ubesvart. I ettertid har nemnda i DN-2020-191 sett på hendelser separat og kom til at disse innfridde vilkåret hver for seg. Denne nyere praksisen fra nemnda tas til inntekt for at spørsmål om samleie og beføling hver for seg er alvorlig nok til å overstige den nedre grensen av forbudet. Med dette for øyet kan man se kritisk på DN-2020-118 hvor eksponering av kjønnsorgan ikke var tilstrekkelig selv om det var et skjevt maktforhold i arbeidslivet. Rettspraksis og nemndspraksis spriker litt i hva som skal til for at et enkelttilfelle skal overgå «plagsom»-terskelen. Utgangspunktet fra forarbeidene om kvalifisering står seg, men det kan spørres om ikke visse omstendigheter slik som arbeidslivet og skjeve maktforhold, burde senke kravet om kvalifisering ved enkelttilfeller.

3 Håndhevelsen av forbudet mot seksuell trakassering

3.1 Kort om endringen av håndhevelsen av forbudet

Det er i dag nemnda som håndhever forbudet mot seksuell trakassering jf. ldl. § 35 jf. diskrol. § 7. Slik har det vært siden lovendringen om håndhevelsen ble vedtatt fra 1. januar 2020. Tidligere var det de ordinære domstolene som håndhevet forbudet. Da likestilling- og diskrimineringsloven skulle vedtas var det flere høringsinstanser som ønsket at nemnda skulle håndheve saker om seksuell trakassering.⁵⁶ Hovedargumentene for dette var mangelen på et effektivt lavterskeltilbud, da ytterst få saker om seksuell trakassering havnet hos domstolene. På tross av dette kom departementet til at det ikke var tungtveiende grunner for at nemnda skulle håndheve forbudet.⁵⁷ Departementet fremhevet rettssikkerheten til partene som et av forholdene ved saker om seksuell trakassering som gjorde at det var tungtveiende grunner for at domstolene skulle håndheve sakene.⁵⁸ Bare året etter at loven ble vedtatt tok departementet på nytt opp diskusjonen rundt håndhevelsen av forbudet. Til tross for at flere av de samme motargumentene fortsatt gjorde seg gjeldene, kom departementet til at håndhevelsen burde legges hos nemnda.⁵⁹ Behovet for et effektivt diskrimineringsvern ble vektlagt, men også

⁵⁵ HR-2020-2476-A avsnitt 87.

⁵⁶ Prop.80 L (2016-2017) kapittel 7.4.7.2 s. 49-50.

⁵⁷ Prop.80 L (2016-2017) kapittel 7.4.9.4 s. 50.

⁵⁸ Prop.80 L (2016-2017) kapittel 7.4.9.4 s. 50.

⁵⁹ Prop.63 L (2018-2019) kapittel 2.5.4.6 s. 26.

nemndas utforming, behandling og kompetanse var argumenter som tilsa at lavterskeltilbudet kunne forsvares. Det er interessant at lovendringen skjedde kort tid etter vedtakelsen av ny lov og den forrige diskusjonen av håndhevelsen. For å nærmere forstå departementets vurdering rundt etableringen av lavterskeltilbudet er det hensiktsmessig å se på hvordan nemnda faktisk håndhever loven og forbudet.

3.2 Et lavterskeltilbud hos Diskrimineringsnemnda

Da departementet vedtok en lovendring for håndhevelsen av forbudet var behovet for et «lavterskeltilbud» blant de mest fremtredende argumentene. Lovgiver mente at nemnda hadde den nødvendige kompetansen og utforming for å håndheve også forbudet mot seksuell trakassering og at behovet for et slikt «lavterskeltilbud» derfor kunne vektlegges. På denne bakgrunnen ble lovendringen vedtatt selv om noen høringsinstanser hadde gode motargumenter mot nemndas håndhevelse. For å illustrere hvorfor lovgiver kunne gjennomføre lovendringen er det hensiktsmessig å se på hvordan nemnda håndhever sakene sine sammenlignet med de ordinære domstolene som følger reglene i tvisteloven av 2005.

Reglene for nemndas saksbehandling, virksomhet og organisering finnes i diskrimineringsombudsloven kapittel 3. I dag består Diskrimineringsnemnda av et sekretariat og selve nemnda. Det er nemnda som har myndigheten til å avgjøre sakene. Nemnda er et uavhengig forvaltningsorgan under kulturdepartementet jf. diskrol. § 6 første ledd. Den behandler sakene som bringes inn uten at den representerer en av partene jf. diskrol. § 8. I likhet med domstolene⁶⁰ er nemnda altså et uavhengig og upartisk organ. Nemnda skal ha avdelinger med egne ledere jf. diskrol. § 6 andre ledd og lederne skal helst ha dommererfaring jf. diskrol. § 6 tredje ledd. Ellers gir diskrol. § 6 fjerde og femte ledd regler for oppnevning av nemndas medlemmer. Utgangspunktet om dommererfaring medfører at det ofte vil være tidligere dommere fra de ordinære domstolene som er nemndas ledere. Dette i tillegg til den formelle oppnevningen av nemndas øvrige medlemmer viser at nemndas organisering ikke skiller seg veldig fra de ordinære domstolene.

Det er saksbehandlere i sekretariatet som forbereder sakene jf. diskrol. § 6 sjette ledd og forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda § 3. I

⁶⁰ Jf. GrL. § 95.

likhet med for domstolene hvor man sender inn en stevning⁶¹ starter saken hos Diskrimineringsnemnda når den mottar en klage med eventuell dokumentasjon. Klagen bør inneholde tilstrekkelig informasjon og dokumentasjon til at nemnda kan behandle den. Dersom nemnda ikke avviser saken etter reglene for avvisning og henleggelse i diskrol. § 10 skal innklagede, som ved rettssaker⁶² gi sitt tilsvaret og sende eventuell dokumentasjon. Sekretariatet skal anmode om nødvendige opplysninger jf. forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda § 3 annet ledd. Dette er i tråd med forvaltningslovens opplysningsplikt som er lovfestet i fvl. § 17 og som gjelder ved saksforberedelse i klagesaker jf. fvl. § 33 første ledd. Når saksforberedelsen er ferdig, og da godt nok opplyst, skriver sekretariatet et utkast til en redegjørelse som sendes begge partene jf. forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda § 3 femte ledd. Redegjørelsen inneholder en gjennomgang av saken, partenes påstander og de rettslige sidene av saken.⁶³ Partene får deretter komme med sine uttalelser og eventuelt gi skriftlige sluttinnlegg jf. forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda § 3 femte og sjette ledd. Dette skaper kontradiksjon for partene som da får mulighet til å se motpartens påstander. Retten til tilgang på opplysninger og kontradiksjon er lovfestet i fvl. § 17 annet ledd med tilhørende bestemmelser i fvl. §§ 18 og 19. Etter at partene har uttalt seg sendes den ferdige redegjørelsen til partene og nemnda. Nemnda mottar alle sakens dokumenter og et rettslig notat med de relevante rettskildene.⁶⁴ Redegjørelsen, sluttkommentarene og notatet kan minne om sluttinnleggene partene sender til retten før hovedforhandlingene.⁶⁵ Saken avsluttes etter at den har vært oppe til vurdering av nemnda på et nemndsmøte. Da kan nemnda også vurdere om det skal gis oppreisning eller erstatning jf. diskrol. § 12. Saksgangen fra nemnda mottar en klage til den er ferdigbehandlet har en del likhetstrekk til sivil prosessen. Forskjellene handler i stor grad om at tvisteloven av 2005 har en rekke bestemmelser for den sivile prosessen som skaper en formell og tidvis ressurskrevende prosess.⁶⁶ Likevel kan prosessen hos domstolene tilpasses sakene slik at ikke alle nødvendigvis er like formell eller ressurskrevende. Eksempler på dette er forenklet saksbehandling og skriftlig behandling.⁶⁷ På tross av dette kan man hevde at nemndas

⁶¹ Jf. tvl. § 9-2.

⁶² Jf. tvl. §§ 9-3 og eventuelt 9-5.

⁶³ Diskrimineringsnemnda (u.å.), d.

⁶⁴ Diskrimineringsnemnda (u.å.), d.

⁶⁵ Jf. tvl. § 9-10.

⁶⁶ Særlig tvisteloven kapittel 9 som gir bestemmelser om allmennprosessens saksforberedelse og hovedforhandlinger.

⁶⁷ Jf. tvl. §§ 9-8 og 9-9.

saksbehandling generelt sett er mindre formell og ressurskrevende enn prosessen for en domstol. Enkle saksbehandlingsregler gir nemndas saksbehandling et preg av å være en forvaltningsprosess.

Utgangspunktet i nemndsbehandlingen er skriftlig saksbehandling, men i saker om seksuell trakassering har partene rett på muntlige forhandlinger jf. diskrol. § 9. Da tar nemnda i likhet med domstolene⁶⁸ forsikring og forklaring fra partene og eventuelle vitner jf. diskrol. § 3 jf. tvl. § 24-8. Dette skaper direkte bevisføring som ved muntlige forhandlinger for domstolene. Ved muntlig saksbehandling er det noen klare likhetstrekk til domstolen og partene må stille fysisk eller vitne og forklare seg på video. Mulighetene for muntlige forhandlinger kan nok for noen høyne terskelen for å melde en sak til nemnda, men det må regnes med at terskelen uansett er lavere for å forklare seg til nemnda i et konferanserom enn til retten i rettssak.

Nemndas vedtak og beslutninger kan i etterkant bringes inn til de alminnelige domstolene innen tre måneder jf. diskrol. § 16. Dersom man ikke tar ut søksmål innen fristen har nemndas avgjørelse samme virkning som en rettskraftig dom, men nemnda kan gi oppfriskning for oversittelse av fristen på gitte vilkår jf. diskrol. § 16. Altså har ikke nemndas avgjørelser mindre betydning enn de fra domstolen. Det kan nok tenkes at det er mindre skadevoldende å få et vedtak avsagt av nemnda enn av en domstol, men det må presiseres at det uansett er tyngende å ha et vedtak mot seg.

Det er kostnadsfritt å sende en klage til nemnda⁶⁹ og dette er kanskje en av de største forskjellene på nemndas og domstolens håndheving. Ved domstolsbehandling er det saksomkostninger som noen må ta ansvar for.⁷⁰ Det er derfor mer økonomisk risikabelt å stevne noen for retten enn å sende inn klage til nemnda. At privatøkonomien ikke blir påvirket kan nok senke terskelen for de fleste dersom de har sak de ønsker å ta videre. I tillegg skriver sekretariatet både redegjørelsen og det rettslige notatet. Når sekretariatet og nemnda sørger for korrekt rettslig grunnlag og bistår mye underveis slipper partene i utgangspunktet å anskaffe seg advokater. Dette betyr imidlertid ikke at partene ikke kan benytte advokat i saker for nemnda dersom de ønsker, men nemnda dekker ikke saksomkostningene for dette i henhold til det som følger av fvl. § 36. I rettssaker er det heller vanlig at partene benytter seg

⁶⁸ Jf. tvl. §§ 24-8 og 24-9.

⁶⁹ Diskrimineringsnemnda (u.å.), a.

⁷⁰ Bestemmelser for saksomkostninger i sivile saker finnes i tvisteloven kapittel 20.

av advokater, særlig for bistand til de rettslige sidene av saken. Retten kan i noen tilfeller til og med pålegge en part å benytte seg av en prosessfullmektige jf. tvl. § 3-2. Her skiller sakene for nemnda og for domstolene seg da det er forskjell på hva det er behov for og hva som er vanlig. Selv om det vanligste er å benytte seg av advokat i rettssaker så kan man være selvprosederende og retten har en viss veiledningsplikt.⁷¹ Det er ikke alltid stor forskjell på om det er behov for advokat i en sak hos domstolen som hos nemnda. Det å være selvprosederende i kompliserte saker med vanskelige juridiske problemstillinger er likevel uvanlig. Rettens veiledningsplikt avhjelper hvis man er selvprosederende, men den handler om saksbehandlingen og det formelle og lite om den rettslige problemstillingen i saken. Derfor er det nok et større behov for advokater i rettssaker enn ved behandling i nemnda generelt sett.

Alt i alt er det en rekke likheter mellom nemnda og domstolenes virksomhet og organisering. Saksgangen er også delvis lik, men konklusjonen er at domstolsprosessen er noe mer formell og ressurskrevende. På dette grunnlag kan man hevde at nemnda er et «lavterskeltilbud» i forhold. I hovedsak fordi man ikke behøver å bekymre seg for økonomien og fordi det som regel er mindre behov for advokater ved nemndsbehandling enn ved domstolsbehandling. I tillegg er det noe mindre krav og regler til saksgangen for nemnda kontra for sivile saker og det gjør det lettere for klager og innklaget å følge saken og saksbehandlingen. Selv om man kan kalle nemndas håndhevelse for et lavterskeltilbud så er det klare likhetstrekk til domstolsbehandlingen og prosessen er uansett formell og lovregulert.

3.3 Bevisbyrderegelen og andre bevisregler

Det er forskjeller mellom nemndas og domstolens saksbehandling. Da departementet vurderte å gi nemnda håndhevelseskompetanse i saker om seksuell trakassering så de på forskjellene på de to i forhold til bevis og bevisvurderingen i saker. Særlig fordi noen høringsinstanser var skeptiske til nemndas håndhevelse grunnet bevisbyrderegelen som skal benyttes ved påståtte brudd på loven. Denne bevisbyrderegelen finner man i ldl. § 37. Da forbudet mot seksuell trakassering kom i 2002 gjaldt ikke bevisbyrderegelen for disse sakene. Dette ble endret ved lovendring i 2006 slik at bevisbyrderegelen siden har blitt anvendt i saker om seksuell trakassering. Bakgrunnen for endringen var EUs bevisbyrdedirektiv og nødvendigheten av å

⁷¹ Jf. tvl. § 11-5.

sikre et effektivt vern mot trakassering.⁷² Bevisbyrdedirektivet inngikk i EØS-avtalen og Norge var derfor forpliktet til å følge dette. Av direktivet gjelder det at det «ligg det på den innklaga å prove at prinsippet om lik handsaming ikkje er vorte brote når folk som meiner at dei har lidd urett fordi prinsippet om lik handsaming ikkje er vorte nytta i deira tilfelle, legg fram (...) opplysningar om dei faktiske tilhøva som gjev grunn til å tru at det direkte eller indirekte har vore skilnadshandsaming».⁷³ Dagens norske bevisbyrderregel i ldl. § 37 er veldig lik;

«Diskriminering skal anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd.»

Ordlyden av «omstendigheter» henviser mot bestemmende forhold ved saken. Det følger av forarbeidet at «det må være holdepunkter for eller indikasjoner på at diskriminering har skjedd.»⁷⁴ Vilkåret «gir grunn til å tro» forstås av ordlyden som at omstendighetene skaper en viss sannsynlighet eller mulighet for at diskriminering har skjedd, altså er det ikke krav om sannsynlighetsovervekt. Det er etter ordlyden ikke krav om at omstendighetene kommer fra klager, men formuleringen legger opp til at klager må komme med noe mer enn en påstand om at diskriminering har skjedd. Ved innbringelse av saken følger det altså av ordlyden at klager har bevisbyrden. Det vil si at det er klagers ansvar å komme med bevis som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd. Klarer ikke klager å fremlegge slike bevis går dette utover klager selv fordi saken ikke kan tas videre til håndhevelse dersom bevisene ikke gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering. Ordlyden stenger for håndhevelse dersom klager kun kommer med rene påstander eller lignende som ikke gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd.

Dersom det er fremlagt «omstendigheter» som «gir grunn til å tro» at det har skjedd diskriminering må den «ansvarlige» kunne «sannsynliggjøre» at diskriminering likevel ikke har skjedd. Den «ansvarlige» er den som anklages for å diskriminere. Å «sannsynliggjøre» forstås etter ordlyden som at man fremlegger noe som tilsier at det er større mulighet for det ene enn det andre. Altså må det være en bevisovervekt på femti prosent. Dette betyr at dersom

⁷² Ot.prp.nr.35 (2004-2005) kapittel 9.7.1.2 s. 58.

⁷³ 97/80/EF artikkel 4 om bevisbyrde.

⁷⁴ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 336.

klager fremlegger bevis som «gir grunn til å tro» at diskriminering har skjedd så må den innklagede fremlegge bevis som i alle fall gjør det mer enn femti prosent sannsynlig at diskriminering ikke har skjedd. Klarer ikke den innklagede å sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd går tvilen utover hen. Det vil si at foreligger det grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og ingen bevis sannsynliggjør noe annet, så er dette det mest sannsynlige faktum selv om det kan være usikkerhet til hva som faktisk har skjedd. Etter ordlyden sitter innklagede da med bevisbyrden, altså at tvil i faktum går utover hen om ikke noe annet sannsynliggjøres. Ved første øyekast er det naturlig å kalle bevisbyrden for «delt» fordi begge parter ser ut til å ha et ansvar for å fremlegge bevis som fjerner tvil ved deres faktum. Likevel virker det av ordlydstolkningen som at innklagede kun får bevisbyrden dersom klager faktisk fremlegger bevis som tilsier diskriminering. Av ordlyden er altså bevisbyrden kun delt i tilfeller hvor det foreligger grunn til å tro at diskriminering har skjedd.

Uttalelser fra forarbeidene gir den samme forståelsen av bevisbyrderegelen som ordlyden. Departementet skriver at det ved «grunn til å tro»-vurderingen ikke kreves sannsynlighetsovervekt og at det ikke er krav om at omstendighetene må komme fra klager.⁷⁵ Videre skriver departementet at bevisbyrden ved «grunn til å tro» snus og at dette kun har betydning for hvem tvil rammer.⁷⁶ Dette er reelt sett ikke en forskjell fra andre sivile saker da man som regel flytter bevisbyrden fra saksøker til saksøkte dersom saksøker har fremlagt bevis for et faktum. Det presiseres videre i forarbeidet at beviskravet er alminnelig sannsynlighetsovervekt, at bevisbedømmelsen er like andre sivile saker og at prinsippet om fri bevisbedømmelse og at utgangspunktet om at det mest sannsynlige faktum også gjelder i saker der bevisbyrderegelen i ldl. § 37 kommer til anvendelse.⁷⁷ Bevisbyrderegelen i ldl. § 37 skal ifølge lovgiver ikke endre på de bevisreglene og prinsippene som generelt sett gjelder i sivile saker.

I MeToo-dommen hadde den ene kunden gjort gjeldende at det i saker om seksuell trakassering må være en sivilrettslig uskyldspresumsjon, samt at Grl. § 95 og EMK art. 6 nr. 1 om rettferdig rettergang hindrer regelen om delt bevisbyrde. Høyesterett presiserte at bevisbyrderegelen verken er i strid med Grunnloven eller EMK og viste til at EU-regler

⁷⁵ Prop.81. L (2016-2017) kapittel 30 s. 336.

⁷⁶ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 336.

⁷⁷ Prop.81 L (2016-2017) kapittel 30 s. 336.

forplikter Norge til å ha nettopp en slik bevisbyrderegel.⁷⁸ Ellers uttalte Høyesterett at regelen ikke gir unntak fra det alminnelige beviskravet i sivile saker, altså at det mest sannsynlige faktum etter en samlet bevisvurdering legges til grunn.⁷⁹ Kun dersom det etter en samlet vurdering foreligger «absolutt bevistvil» skal bevistvilen, ifølge Høyesterett, gå utover den anklagede og ellers har regelen ikke selvstendig rettsvirkning.⁸⁰ Oppsummert er Høyesteretts bemerkninger til bevisbyrderegelen i tråd med ordlyden og forarbeidene. Bevisbyrderegelen skal ikke endre på de alminnelige utgangspunktene som gjelder i sivilrettslige saker og bevisbyrden går kun over på innklagede i absolutte tvilstilfeller hvor det er grunn til å tro at diskriminering har skjedd. I avgjørelsen forelå det grunn til å tro at diskriminering hadde skjedd og Høyesterett fant ikke at saksøkte hadde fremlagt bevis som tilsa noe annet.

Nemnda anvender også bevisbyrderegelen og nemndas tolkning og anvendelse av ldl. § 37 er gjennomgående lik i nemndas saker. Blant annet gir DN-2020-300 et godt inntrykk av nemndas tolkning og anvendelse. Det var spørsmål om en arbeidsgiver hadde kjønnsdiskriminert ved en ansettelsesprosess. Her skriver nemnda at det alminnelige beviskravet for sivile saker gjelder og at nemnda vurderer hvilke av to faktum som er mest sannsynlig. Dersom det etter en slik vurdering er bevistvil viser nemnda til at regelen om bevisbyrden i ldl. § 37 anvendes, noe som er likt Høyesteretts bemerkning i MeToo-dommen. Angående anvendelsen uttaler nemnda at det i «formuleringen «grunn til å tro» ligger at klageren må vise til konkrete og underbyggede holdepunkter for at diskriminering har skjedd, utover en ren påstand».⁸¹ Det viser at nemnda forstår regelen slik at klager først hadde bevisrisikoen for at kjønnsdiskriminering hadde skjedd. Nemnda kom i saken til at den fremlagte dokumentasjonen fra klager sannsynliggjorde at kjønn ble vektlagt ved ansettelsen og da gikk bevisrisikoen utover arbeidsgiver. I saken hadde ikke arbeidsgiver fremlagt dokumentasjon som tilsa det motsatte og nemnda kom derfor til at det var sannsynlighetsovervekt for at diskriminering hadde skjedd. Vedtaket er enstemmig og fastsatte at arbeidsgiver hadde diskriminert. Nemndas tolkning og gjennomgang av bevisbyrderegelen i denne saken illustrerer at nemnda har den samme forståelsen og gjør den samme anvendelsen som Høyesterett gjorde i MeToo-dommen.

⁷⁸ HR-2020-2476-A avsnitt 73 og 78.

⁷⁹ HR-2020-2476-A avsnitt 74.

⁸⁰ HR-2020-2476-A avsnitt 75-78.

⁸¹ DN-2020-300 s. 6.

Gjennomgangen av de relevante rettskildene viser at bevisbyrderegelen i ldl. § 37 reelt sett ikke er så ulik fra andre sivile saker. Utgangspunktet er at den som klager eller saksøker må fremlegge bevis som tilsier at noe har skjedd. En påstand vi ikke være tilstrekkelig verken i diskrimineringsaker eller andre sivile saker. Fremlegges det bevis fra klager eller saksøker som gjør det mulig at et lovbrudd har skjedd, flyttes bevisbyrden over på innklagede eller saksøkte. Denne må sannsynliggjøre at lovbrudd ikke er tilfelle. Det er tydelig av forarbeidene og høyesterettspraksis at alminnelige prinsipper og utgangspunkter for bevis i sivile saker gjelder også innenfor diskrimineringsrettens område. Det eneste som skiller seg ut ved diskrimineringsretten er at der det er absolutt bevistvil, altså like sannsynlig, så vil denne tvilen gå utover innklagede eller saksøkte. Det vil si at dersom det er grunn til å tro at diskriminering har skjedd så legges dette faktum til grunn selv om det er like sannsynlig at det har skjedd som at det ikke har skjedd. Dette har den forutsetning at innklagede eller saksøkte absolutt ikke klarer å sannsynliggjøre med mer enn femti prosent at diskriminering ikke har skjedd. Dette en av grunnene til at bevisbyrderegelen har vært en nevnt som en ulempe ved nemndas håndhevelse av forbudet mot seksuell trakassering. Slike saker kan ligge tett opp mot straffelovgivningen hvor all tvil kommer saksøkte til gode, altså ulikt det som følger av ldl. § 37.

3.4 Fordeler og ulemper ved nemndas håndhevelse av forbudet mot seksuell trakassering

I og med at lovendringen ga nemnda kompetanse til å håndheve i saker om seksuell trakassering er det åpenbart fordeler ved håndhevelsen. Det betyr imidlertid ikke at håndhevelsen er uten ulemper. Det er interessant å se på fordelene og ulempene ved nemndas håndhevelse fordi det har vært uenigheter rundt håndhevelsen og det kan derfor stilles spørsmål ved om departementets lovendring faktisk hadde de beste grunnene for seg.

En åpenbar fordel med nemndas håndhevelser er at det er et lavterskeltilbud som det var behov for. Ved håndhevelse hos nemnda møtes partene på et lavere nivå og slipper en belastende og sjenerende rettssak. Selv om også nemndas saksbehandling er formell, og sakene uansett sjenerende, så er domstolens behandling enda mer formell og ofte krevende for partene. De 18 årene med domstolene som håndhever av forbudet viser at terskelen for å ta saken til retten er høy. Statistikken viser at mange har vært utsatt for seksuell trakassering, selv om det har vært få rettssaker. Statistikken ga et signal om at det var behov for en annen

ordning som i større grad ivaretar det vernet loven gir mot slik trakassering. Bare siden nemnda fikk kompetansen i 2020 har den fått inn nesten 50 saker hvor seksuell trakassering er anført som trakasseringsgrunnlaget.⁸² Behovet for å få sakene håndhevet, og for å få flere saker håndhevet, gjør at nemndas håndhevelse i seg selv er en fordel.

Utenrettslige tvisteløsninger, som eksempelvis nemnder, er ikke uvanlig i Norge, men det finnes mange som er skeptisk til nemnder og deres saksbehandling. Skepsisen knytter seg ofte til frykten for at partenes rettssikkerhet i mindre grad skal ivaretas ved nemndsbehandling, kontra domstolsbehandling. Bakgrunnen er at domstolsbehandlingen har en rekke viktige prinsipper som bidrar til å ivareta rettssikkerheten. Eksempelvis kontradiksjon, muntlige hovedforhandlinger, bevisumiddelbarhet og fri bevisbedømmelse. I tillegg er sivilprosessen formell, mange benytter advokat og det er godt lovregulert. Motsatt er en nemnd et forvaltningsorgan med en mindre formell behandling og en ulempe ved nemnders behandling er derfor mindre grad av sikring av partens rettssikkerhet. Særlig gjør dette seg gjeldene i saker om seksuell trakassering som kan grense mot eller overlapse med straffelovgivning, være belastende og ha vanskelige bevisituasjoner. På den andre siden viste punkt 3.2 at det ikke er veldig store forskjeller mellom nemnda og domstolen. Bevisreglene er de samme, det er krav til medlemmene, muntlige forhandlinger er mulig, kontradiksjonsprinsippet gjelder og bevisbyrden er i realiteten lik den man oftest har i sivile saker. Nemnda ivaretar slik rettssikkerheten og skille går mest på hvor formell og ressurskrevende saksbehandlingen er. Dessuten har Norge flere nemnder som håndhever vanskelige spørsmål, eksempelvis Pasientskadenemnda og Utlendingsnemnda. Selv om det er en ulempe med mindre rettssikkerhet, er nemndsbehandling alminnelig akseptert i Norge.

Tross at nemnda ivaretar partenes rettssikkerhet kan mindre rettssikkerhet enn ved domstolsbehandling være en særlig ulempe i saker som ligger tett opp mot straffelovgivningen. Saker om seksuell trakassering som innklages til nemnda kan være straffesaker som henlegges eller saker hvor vilkårene for et seksuallovbrudd i straffeloven ikke er innfridd. Dette er ikke til hinder for at saken kan være et brudd på forbudet i ldl. § 13 tredje ledd. Slike saker er ikke lengre straffesaker når de kommer til nemnda, så det er bestemmelsene i likestilling- og diskrimineringsloven og diskrimineringsombudsloven som må anvendes. I straffeprosessen er man uskyldig til det motsatte er bevist og er det tvil

⁸² Diskrimineringsnemnda (u.å), c.

kommer denne den tiltalte til gode. Dette skiller seg fra bevisbyrden i ldl. § 37 og det kan stilles spørsmål ved særlig innklagedes rettssikkerhet når saken har en annen bevisbyrde, samt håndheves mindre formelt enn hos domstolene. Likestilling- og diskrimineringsloven har heller ikke et skyldkrav slik straffeloven har,⁸³ noe som også taler for mindre rettssikkerhet enn ved straffesaker hvor det etter loven må foreligge tilstrekkelig skyld.

Ulempen avhjelpes for det første ved at nemnda ikke kan straffe noen. Bakgrunnen for streng bevisbyrde i straffesaker er at straff er det strengeste reaksjonen man kan gi. I saker om seksuell trakassering er det tale om å stadfeste brudd og eventuelt gi oppreisning og erstatning. Derfor er det ikke urimelig med en annen bevisbyrde og mindre formell saksbehandling. Når det gjelder mangelen på skyldkrav i slike saker kan det tenkes at «uønsket»-vilkåret i ldl. § 13 tredje ledd kan sikre rettssikkerheten til den anklagede. Utgangspunktet er jo at man må bli bevisst på at oppmerksomheten er uønsket og hvis ikke så faller det utenfor lovens forbud. Dette minner om straffelovens skyldkrav da man inntil dette ikke vet at oppmerksomheten er uønsket og derfor ikke har tilsiktet mål. Forsetter den anklagede imidlertid etter at vedkommende har fått beskjed om at oppmerksomheten er «uønsket» jf. ldl. § 13 tredje ledd så er handlingen tilsiktet og det er da rimelig at den rammes av forbudet. Det samme gjelder for alvorlige enkelthendelser hvor det er tydelig at handlingen er gjort med formål om å seksuelt trakassere.

Dessuten avhjelpes ulempen knyttet til rettsikkerheten ved at partene har muligheten til å ta saken til retten. Det er frivillig å melde en sak til nemnda. Hvis klager ønsker at saken heller skal gå for retten kan man stevner innklagede for retten. I etterkant av nemndas behandling kan man ta saken til retten dersom man er uenig i nemndas avgjørelse. Dette står både klager og innklagede fritt til å gjøre. Da får partene en ny vurdering av saken og rettssikkerheten styrkes ved at domstolen kan komme til noe annet dersom nemndas vurdering av saken har vært feil. Det er en fordel ved nemndsbehandlingen at partene får en slik valgfrihet, samt muligheten til kvalitetssikring av resultatet om man ønsker.

En annen fordel er at nemndas behandling er gratis og at det er lagt opp til at partene skal slippe å benytte seg av advokater. Den private økonomi setter ikke begrensinger for å klage saken inn og man slipper bryderiet ved å engasjere advokat i saken. På den andre siden er det

⁸³ Jf. strl. § 21.

ikke slik at man må ha advokater i rettssakene og heller ikke slik at det nødvendigvis må koste partene en formue. Det er nok likevel en større risiko for større ressursbruk om en sak ender hos retten kontra hos nemnda. Derfor er det økonomiske perspektivet, og mulighetene for ressursbesparing, en fordel ved nemndas håndhevelse.

En mulig ulempe ved håndhevelsen til nemnda er faren for restanser da andre forvaltningsorganer over tid ofte får større restanser og lang saksbehandlingstid.

Diskrimineringsnemnda er et relativt nytt organ og per i dag er den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden på 205 dager.⁸⁴ En behandlingstid på syv måneder er ikke urimelig lang, men bygger det seg opp restanser kan saksbehandlingstiden bli en ulempe. En rettssak kan da gå raskere og virke mer effektivt ovenfor partene. Det må presiseres at rettssaker også kan ta tid. Eksempelvis om den ikke klarer å beramme saken innen lovens frister fordi retten selv, advokatene eller partene ikke har anledning. Saksbehandlingstiden til nemnda og retten vil variere fra sak til sak avhengig av hvor omfattende de er. Poenget er at det er ikke gitt at retten behandler sakene raskere enn nemnda, og i alle fall ikke i dag når nemndas saksbehandlingstid er gjennomsnittlig syv måneder. Det er tenkelig at rettssaker generelt sett kan være mer effektivt dersom nemnda får lengre saksbehandlingstid etter hvert som den utvikler sin praksis og flere benytter seg av tilbudet. Lang behandlingstid er en ulempe for partene som venter på en avgjørelse og særlig bør dette gå rask dersom den seksuelle oppmerksomheten saken gjelder fortsatt pågår. Det er likevel ikke tale om straff ved brudd på ldl. § 13 tredje ledd, slik at det haster ikke like mye som i straffesaker med å få avgjort sakene, noe som gjør at man i større grad kan akseptere denne ulempen.

Nemndas organisering er en fordel fordi sekretariatet og nemnda består av kompetente mennesker med spisskunnskap på diskriminering og trakassering. Nemnda vil behandle flere og flere saker om seksuell trakassering og da stadig utvikle sin kunnskap. Det er en fordel at håndhever av loven har god kunnskap og erfaring innenfor rettsområdet. Hos domstolene har det vært svært få saker om seksuell trakassering og dommerne har ikke nødvendigvis spisskompetanse på dette fra før. Dommerne får heller ikke utviklet en stødig praksis når sakene aldri kommer til retten. Nemnder med særkunnskap på et rettsområde er vanlig i Norge og lovgiver har hatt tilstrekkelig med nemndspraksis å se hen til når de bestemte

⁸⁴ Diskrimineringsnemnda (u.å.), b.

Diskrimineringsnemndas virkeområde og organisering. Dette sikrer et høyt faglig nivå og gode rutiner ved nemndas behandling.

En ulempe ved nemndas håndhevelse er at et gratis lavterskeltilbud kan bringe med seg en rekke useriøse og falske anklager. Mennesker som ikke har blitt utsatt for seksuell trakassering kan klage inn andre til nemnda med ondsinnede intensjoner som for å såre eller hevne seg. Terskelen for å anmelde noen til politiet eller for å ta ut stevning er nok høy dersom det er på falskt grunnlag. Ved politianmeldelse risikerer man avhør og etterforskning og for de fleste er nok terskelen høy for å komme med falske anklager. Like høy er nok terskelen for å stevne noen for retten og gjennomføre en hel formell og ressurskrevende rettssak. Til sammenligning er det ikke unaturlig om terskelen for å melde falske klager til nemnda er lavere da det er mindre formelt og ressurskrevende. Det kan derfor tenkes at Diskrimineringsnemnda må håndtere noen useriøse saker og på et vis klare å utelukke disse.

Enda en fordel ved nemndas håndhevelse er at den avlaster de ordinære domstolene. Ved utenrettslig tvisteløsning forhindrer man at det danner seg restanser hos domstolene. Når saker løses på et lavere nivå avlaster det rettssystemet og for partene sin del blir det billigere og mindre ressurskrevende prosess som kan pågå i stillhet. På den andre siden har det knapt nok vært noen saker om seksuell trakassering oppe for domstolene. Det er derfor usikkert hvor stor avlastning nemndas håndhevelse av forbudet mot seksuell trakassering i realiteten har. Skulle det skje en endring i hvor mange saker om seksuell trakassering som klages inn, noe som kan forventes etter MeToo-kampanjen, er det en fordel at nemnda avlaster domstolene.

Gjennomgangen ovenfor viser flere fordeler og ulemper ved nemndas håndhevelse av forbudet mot seksuell trakassering og det er ikke vanskelig å forstå hvorfor høringsinstansene var uenige om lovendringen. Det syntes likevel å være slik at fordelene er mange og at lovgiver faktisk hadde tungtveiende grunner for å etablere et lavterskeltilbud. I tillegg viser gjennomgangen de ulempene dagens håndhevelse har, men som man godtar fordi argumentene for et lavterskeltilbud veier tyngre. Avslutningsvis kan det til og med hevdes at nemndas håndhevelse av ldl. § 13 tredje ledd kan være et effektivt redskap i kampen mot samfunnsproblemet med seksuell trakassering i Norge. Jo flere saker som håndheves jo mer preventiv effektiv vil lovens vern mot seksuell trakassering ha.

Litteraturliste

Lovgivning

| | |
|---------------------------------------|---|
| Grunnloven | Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges grunnlov. |
| Forvaltningsloven | Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker. |
| Straffeloven | Lov 20. mai 2005 om straff. |
| Tvisteloven | Lov 17. juni 2005 om mekling og rettergang i sivile tvister. |
| Likestillingsloven | Lov 21. juni 2013 om likestilling mellom kjønnene (opphevet). |
| Diskrimineringsombudsloven | Lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestilling- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda. |
| Likestilling- og diskrimineringsloven | Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering. |

Forskrifter

Forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda.

Forarbeider og lovendringer

| | |
|--------------------------|--|
| Ot.prp.nr.77 (2000-2001) | Ot.prp.nr.77 (2000-2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot |
|--------------------------|--|

forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbudet mot seksuell trakassering mv.)

Ot.prp.nr.35 (2004-2005)

Ot.prp.nr.35 (2004-2005) Om lov om endring i likestillingsloven mv. (Gjennomføring av Europaparlamentets- og rådsdirektiv 2002/73/EF og innarbeiding av FN-konvensjonen om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner med tilleggsprotokoll i norsk lov).

Prop.88 L (2012-2013)

Prop.88 L (2012-2013)
Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Prop.80 L (2016-2017)

Prop.80 L (2016-2017) Lov om likestilling- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda.

Prop.81 L (2016-2017)

Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering.

Prop.63 L (2018-2019)

Prop.63 L (2018-2019) Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten).

Rettspraksis

LG-2006-95785

LB-2006-40927

HR-2020-2476-A (MeToo-dommen)

Vedtak fra Diskrimineringsnemnda

DN-2020-118

DN-2020-191

DN-2020-300

Konvensjoner og direktiver

Direktiv 1997/80/EF

Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn

Direktiv 2006/54/EF

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).

Litteratur

Ballangrud, Anne Jorun Bolken. Søbstad, Margrethe. *Likestillings og diskrimineringsloven. Lovkommentar*. Oslo: Universitetsforlaget 2021.

Semner, Brit Djupvik. *Diskrimineringsvern i arbeidslivet – en håndbok. Likestillings- og diskrimineringsloven 2017*. 1. utgave. Bergen: Fagbokforlaget 2018.

Nettsider

Anonym forfatter. «For klager», Diskrimineringsnemnda, u.å., (a), <https://www.diskrimineringsnemnda.no/for-klager> (sist lest 3. desember 2021).

Anonym forfatter. «Klagesaker og statistikk, søk i statistikk», Diskrimineringsnemnda, u.å., (b), <https://www.diskrimineringsnemnda.no/klagesaker-og-statistikk/søkstatistikk> (sist lest 3. desember 2021).

Anonym forfatter. «Klagesaker og statistikk, søk i klagesaker», Diskrimineringsnemnda, u.å., (c), <https://www.diskrimineringsnemnda.no/klagesaker-og-statistikk/søkkklagesaker> (sist lest 3. desember 2021).

Anonym forfatter, «Saksgangen», Diskrimineringsnemnda, u.å., (d), <https://www.diskrimineringsnemnda.no/saksgangen> (sist lest 3. desember 2021).

Anonym forfatter. «Arbeidsmiljø, leverkårsundersøkelsen 1989-2019», Statistisk sentralbyrå, 2019, <https://www.ssb.no/statbank/table/07873/> (sist lest 3. desember 2021).