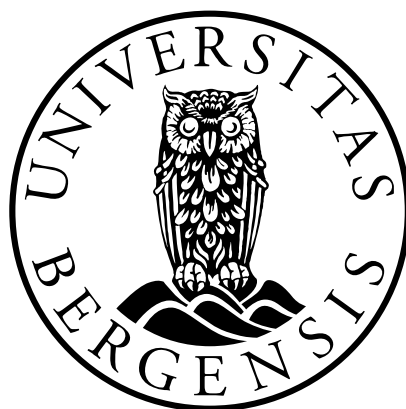


De nedre grensene for seksuell  
trakassering i arbeidslivet etter lov om  
likestilling og forbud mot diskriminering  
§ 13(3)

Kandidatnummer: 26

Antall ord: 14 328



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.5.2021

# Innholdsfortegnelse

|   |    |
|---|----|
| <b>1. Innledning</b> .....  | 4  |
| 1.1 Tema og problemstilling.....  | 4  |
| 1.2 Aktualitet.....   | 4  |
| 1.3 Avgrensinger og presiseringer .....   | 5  |
| 1.4 Rettskildebilde og metode.....  | 8  |
| 1.5 Fremstillingen videre .....   | 10 |
| <b>2. Forbudet mot seksuell trakassering</b> .....  | 10 |
| 2.1 Historikk.....  | 10 |
| <b>3. Likestillings og diskrimineringsloven §13 (3)</b> .....   | 12 |
| 3.1 Definisjon av seksuell trakassering.....  | 12 |
| 3.2 Ordlyd og vilkår.....   | 12 |
| 3.3 Seksuell oppmerksomhet.....   | 12 |
| 3.3.1 Oppmerksomhet.....  | 12 |
| 3.3.2 Seksuell.....   | 15 |
| 3.4 Uønsket.....  | 22 |
| 3.4.1 Krav om å gjøre avsender oppmerksom på at atferden er uønsket.....                                      | 22 |
| 3.4.2 Aktsomhetsvurderingen.....  | 23 |
| 3.4.3 Om aktsomhetsvurderingen i HR-2020-2476-A.....  | 27 |
| <b>4. Plagsom</b> .....   | 29 |
| 4.1 Formål og virkning.....   | 29 |
| 4.2 Særlig om ordlyden og 2018-lovendringen.....  | 30 |
| 4.3 Helthetsvurderingen.....  | 31 |
| 4.3.1 Subjektive oppfattelsen hos den oppmerksomheten rammer.....   | 31 |
| 4.3.2 Om oppmerksomheten har hatt negativ innvirkning i form av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig art ..... | 32 |
| 4.3.3 Handlingens karakter.....   | 32 |
| 4.3.4 Forholdet mellom partene.....   | 33 |
| 4.3.5 Tid og sted for handlingen.....   | 35 |
| 4.3.6 Når det er sagt ifra om at oppmerksomheten er uønsket.....  | 39 |
| 4.3.7 Kvinnenorm.....   | 39 |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>5. Burde seksuell trakassering være regulert i en egen bestemmelse?.....</b> | <b>40</b> |
| <b>6. Konklusjon og avsluttende refleksjoner.....</b>                           | <b>43</b> |
| <b>7. Litteraturliste.....</b>  | <b>45</b> |

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Tema for masteroppgaven er forbudet mot seksuell trakassering. Problemstillingen er de nedre grensene for seksuell trakassering i arbeidslivet etter lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 13 (3). Seksuell trakassering defineres her som ”enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom”.<sup>1</sup>

Arbeidsplassen utgjør en sentral plattform for samfunnets verdiskapning og fungerer som en grunnleggende betingelse for den enkeltes levekår, velferd og utvikling. En effektiv arbeidsplass forutsetter et godt psykososialt arbeidsmiljø, hvor arbeidstakerne blir respektert for sin kompetanse, yrkesutøvelse og personlige liv. Levekårsundersøkelsen fra SSB viser imidlertid at 4% av yrkesaktive i Norge i dag, opplever seksuell trakassering på jobben en gang i måneden eller mer.<sup>2</sup> Seksuell trakassering kan føre til negative konsekvenser som nedsatt trivsel, psykiske plager og redusert arbeidskapasitet.<sup>3</sup> For den enkelte bedrift vil konsekvenser være økt sykefravær, nedsatt produktivitet og dårlig arbeidsmiljø.<sup>4</sup>

Seksuell trakassering er ikke bare et arbeidsmiljørettslig problem, det er også et likestillingsproblem. Regjeringen uttalte i Meld. St. 44 (2012-2013) at ”seksuell trakassering er i sin kjerne uttrykk for ulikestilling mellom kjønnene (...)”<sup>5</sup>. Dette fordi kvinnen statistisk sett er det mest utsatte kjønn.<sup>6</sup> Seksuell trakassering kan på den måten bidra til å holde kvinnen ute av arbeidsmarkedet. Like muligheter krever at mekanismer som hindrer likestilling må elimineres. Fravær av seksuell trakassering er dermed en forutsetning for reell likestilling.

## 1.2 Aktualitet

Seksuell trakassering er ikke et nytt problem, men var lenge ”skjult” som et resultat av manglende kunnskap om hva som utgjør seksuell trakassering, uoversiktlige varslingsrutiner

---

<sup>1</sup> Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestilling og diskrimineringsloven) 16.06.2017 nr. 51.

<sup>2</sup> Ssb.no <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet> Lastet ned 9.3.21.

<sup>3</sup> Arbeidstilsynet <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/> Lastet ned 12.2.21.

<sup>4</sup> Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) om lov om endringer i likestillingsloven mv. Pkt. 9.1, s. 64.

<sup>5</sup> Meld. St. 44 (2012-2013) Likestilling kommer ikke av seg selv, pkt. 7.1.

<sup>6</sup> Ssb.no <https://www.ssb.no/statbank/table/07873/tableViewLayout1/> Lastet ned 8.8.21.

og få håndhevingsmekanismer.<sup>7</sup> I prosessen frem mot et særskilt forbud mot seksuell trakassering i likestillingsloven, uttalte barne- og likestillingsdepartementet i St. meld. nr. 70 (1991-1992) at ”seksuell trakassering er ett nytt navn på et gammelt problem- uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidslivet”.<sup>8</sup>

Departementets uttalelse ble på nytt kastet lys over da #metoo-kampanjen kom til Norge i 2017. Arbeidslivet ble særlig satt fokus på, og gjennomgikk det som i ettertid har blitt betraktet som en kollektiv bevisstgjøring med en etterfølgende nasjonal dugnad blant arbeidsgivere og tillitsvalgte.<sup>9</sup> Til tross for at kampanjen ble tatt på alvor, er seksuell trakassering i arbeidslivet fortsatt på dagsorden. En arbeidsmiljøundersøkelse utført hos politiet i desember 2020 viste at 904 personer med tilknytning til politiets virksomhet hadde vært utsatt for ulike typer av seksuell trakassering bare det siste året.<sup>10</sup> I 2021 har seksuell trakassering i bokbransjen og i universitets- og akademia miljøet særlig blitt avdekket.<sup>11</sup>

Den rettslige reguleringen av forbudet mot seksuell trakassering har også blitt satt fokus på gjennom den nylige avsatte avgjørelsen fra Høyesteretts i HR-2020-2476-A. Avgjørelsen ble avsagt 22.12.20, og ble i media omtalt som ”den første metoo- saken”.<sup>12</sup>

### 1.3 Avgrensinger og presiseringer

#### *Arbeidslivet*

Seksuell trakassering kan skje på alle steder, herunder i hjemmet, forretningslivet og i det offentlige rom. Analysen vil derimot avgrenses til å omhandle seksuell trakassering i arbeidslivet.

Jobben vi har er en viktig del av vår identitet, hvor arbeidsplassen utgjør stedet man som yrkesaktiv bruker store deler av dagen sin på. Tiden man tilbringer på arbeidsstedet er kontraktsregulert, der de ansatte er forpliktet til å oppholde seg på arbeidsstedet. Den avtalte tiden arbeidstakeren er bundet til arbeidsplassen vil derfor kunne sette den enkelte i en sårbar

---

<sup>7</sup> Prop.74 L (2018-2019) endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid) pkt. 3.4.1.

<sup>8</sup> St. meld. nr. 70 (1991-1992) Likestillingspolitikk fr 1990-åra, pkt. 6.8.1.

<sup>9</sup> Sletteland A, Helseth H, *Det jeg skulle sagt* s. 10.

<sup>10</sup> Politiet.no (18.12.20) <https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/nyheter/2020/12/18/rapport-om-uonsket-seksuell-oppmerksomhet-klar/> Lastet ned 3-1-2021.

<sup>11</sup> <https://www.nrk.no/nyheter/metoo-1.13728056> Lasta ned 22.2.21

<https://khrono.no/ma-aldri-tru-at-seksuell-trakassering-ikkje-kan-skje/555147> Lasta ned 22.2.21.

<sup>12</sup> <https://rett24.no/articles/metoo-dommen-seksuell-trakassering-og-rettssikkerhet> Lastet ned 26.1.21.

situasjon om arbeidsplassen oppleves som utrygg. Av den grunn er arbeidsplassen et sted med særlig behov for vern.

#### *Særlig om kvinner som det utsatte kjønn*

Kvinner som sysselsatte utgjør den dominerende andelen av de seksuelt trakasserte i arbeidslivet. Tall fra SSB viser at hele 17% av kvinner i aldersgruppen 18-24 år blir utsatt for seksuell trakassering en gang i måneden eller mer. Dette sammenlignet med menn hvor prosentandelen ligger på tre.<sup>13</sup>

I høringen til den nye likestillings- og diskrimineringsloven fra 2018 foreslo utvalget å ikke videreføre likestillingslovens delformål om å ”særlig bedre kvinners stilling” jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 (3).<sup>14</sup> Forslaget ble avslått, og det blant annet ble vist til at en kjønnsnøytral formålsbestemmelse kunne stå i fare for å gi mindre insentiv til å iverksette tiltak for å bedre kvinners stilling.<sup>15</sup>

#### *Relasjonen til arbeidsmiljøloven*

Etter arbeidsmiljøloven § 4-3 (3) skal ikke arbeidstakeren ”utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden”. Dette er en generell bestemmelse som stiller krav til det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.<sup>16</sup> Det fremgår av forarbeidene at bestemmelsen ble vedtatt som følge av den ”*økte oppmerksomheten som mht mobbing og seksuell trakassering*”<sup>17</sup>. Seksuell trakassering som en form for trakassering faller dermed i utgangspunktet innenfor arbeidsmiljølovens trakasseringsbegrep.

Etter forarbeidene skal trakasseringsbegrepet i aml § 4-3 (4) og aml § 13-1 tolkes likt.<sup>18</sup> Etter forarbeidene til arbeidsmiljøloven innebærer trakassering etter § 13-1 (2) atferd som har til hensikt eller virkning å krenke en persons verdighet.<sup>19</sup> Til forskjell fra dette blir seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven definert som *uønsket seksuell oppmerksomhet*, hvor ”plagsom” er en tilstrekkelig virkning. Likestillings- og diskrimineringslovens regulering av seksuell trakassering er dermed videre en arbeidsmiljølovens trakasseringsbegrep. Samtidig kan det tenkes tilfeller hvor uønsket seksuell atferd faller innunder begrepet ”annen utilbørlig opptreden” i aml. § 4-3 (3). Utrykket

---

<sup>13</sup> Ssb.no <https://www.ssb.no/statbank/table/07873/tableViewLayout1/> Lastet ned 8.8.21.

<sup>14</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 8.5.

<sup>15</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 8.8.6.

<sup>16</sup> Ballangrud, A og Søbstad M Juridika.no Lovkommentar til §13(3) pkt.13.13.2.

<sup>17</sup> Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) XVII Merknader til de enkelte paragrafer, s. 230.

<sup>18</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 325.

<sup>19</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 325.

utilbørlig omfatter etter sin ordlyd atferd som strider mot det som er rett og rimelig. Å bli utsatt for uønskede seksuelle tilnærmelser på arbeidsplassen strider nettopp mot de krav som gjelder for akseptabel oppførsel på arbeidsplassen. Dersom en ansatt opplever en situasjon med uønskede seksuelle tilnærmelser eller handlinger fra ledere eller andre ansatte i bedriften, vil forholdene kunne danne grunnlag for et varsel som et ”kritikkverdig forhold” jf. arbeidsmiljølovens regler om varsling i kapittel 2A.<sup>20</sup>

Formuleringen ”ikke utsettes” i aml. § 4-3 (3) angir en forebyggings- og beskyttelsesplikt for arbeidsgivere til å verne om sine ansatte. Tilsvarende forebyggingsplikt er også å finne i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 (6). Etter denne skal arbeidsgiver ”(...) innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering”.<sup>21</sup> Plikten etter §4-3 (3) rekker imidlertid lengre, ettersom den ikke er konkretisert ut fra et diskrimineringsgrunnlag slik som i § 13 (6).<sup>22</sup>

Likestillings- og diskrimineringsloven inneholder også et eget kapittel om aktivt likestillingsarbeid for offentlige myndigheter og arbeidsgivere. Etter §26 gjelder det en generell aktivitetsplikt for arbeidsgivere til å fremme likestilling og hindre diskriminering, hvor seksuell trakassering er et av diskrimineringsgrunnlagene som nevnes.

Konsekvensen av brudd på forbudet mot seksuell trakassering er erstatningsansvar jf. likestillings- og diskrimineringsloven §38. I en sak om seksuell trakassering i et ”arbeidsforhold” vil arbeidsgiver ha et objektivt ansvar i saker hvor arbeidsgiver selv har utøvd den seksuelle trakasseringen, eller der den er utøvd av andre han kan identifiseres med.<sup>23</sup>

Hva som nærmere ligger i arbeidsgivers aktivitets- og forebyggingsplikt eller konsekvensen av brudd, vil ikke bli kommentert nærmere. Analysen vil heretter fokusere på det individuelle vernet og hva som i det minste må kreves for at vilkårene etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 (3) er oppfylt.

#### *Avgrensning av virkningsvilkåret til alternativet plagsomt*

Analysen vil behandle alle vilkårene som må være oppfylt etter likestillings- og

---

<sup>20</sup> Egeland mfl. (2020) *Seksuell trakassering i arbeidslivet*, s. 94.

<sup>21</sup> Likestillings- og diskrimineringsloven §13 (6).

<sup>22</sup> Ballangrud, A og Søbstad M Juridika.no Lovkommentar til §13(3) pkt.13.13.2 <https://juridika.no/lov/2017-06-16-51/§13/kommentar> (lest 28.4.21).

<sup>22</sup> Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) XVII.

<sup>23</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt.28.5.2.4.

diskrimineringsloven § 13 (3). Det vil imidlertid bli gjort en avgrensning når det gjelder bestemmelsens tredje vilkår. Forbudets tredje vilkår stiller krav om at den seksuelle oppmerksomheten må være gitt med et bestemt ”formål” eller resultere i en bestemt ”virkning”. Alternativet ”plagsom” utgjør den minste virkning som må påvises for at det skal være tale om seksuell trakassering og utgjør dermed den sentrale problemstillingen i oppgaven.

#### **1.4 Rettskildebilde og metode**

Forbudet mot seksuell trakassering er lovfestet gjennom vårt diskrimineringslovverk. Lovteksten i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 (3) med tilhørende forarbeider utgjør de sentrale rettskildene ved fastleggingen av forbudets nedre grense. Likestillings- og diskrimineringsloven ble sist endret i 2018, en endring som i stor grad var en videreføring av gjeldende rett. Det presiseres i forarbeidene at bestemmelsen skal forstås på samme måte som beskrevet i Ot.prp.nr. 77 (2001-2001), lov om endringer i likestillingsloven mv.<sup>24</sup> Av den grunn vil proposisjonen spille en sentral rolle i fastleggingen av forbudets rettslige innhold og grenser.

Lovens definisjon gir rom for tolkning hvor vurderingen av hva som er seksuell trakassering og ikke, vil kunne endres over tid og praksis. Det eksisterer få saker fra domstolene om forbudet mot seksuell trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven. Høyesterett avsa imidlertid nylig en avgjørelse om seksuell trakassering etter likestillingsloven jf. HR-2020-2476-A. Avgjørelsen vil som ny autoritativ rettskildefaktor aktivt bli brukt i analysen.

Diskrimineringsnemnda fikk 1. januar 2020 kompetanse til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering. Diskrimineringsnemnda er et klageorgan som har myndighet til å avgjøre konkrete klagesaker om trakassering og diskriminering. Saksbehandlingen hos nemnda er gratis hvor formålet er å utgjøre et lav-terskel tilbud sammenlignet med de ordinære domstolene som er mer kostnads- og tidskrevende.<sup>25</sup> Nemnda og dets praksis vil spille en viktig rolle i utviklingen av vernet mot seksuell trakassering. Det foreligger per nå to realitetsavgjørelser om forbudet mot seksuell trakassering etter likestillings- og

---

<sup>24</sup> Prop 81 L (2016-2017) Departementets vurdering, pkt. 18.9.3 Forbud mot seksuell trakassering, s.186.

<sup>25</sup> Diskrimineringsnemnda.no <https://www.diskrimineringsnemnda.no/hjem> Lasta ned 22.2.21.



diskrimineringsloven § 13(3), klagesak 20/118 og klagesak 20/191.<sup>26</sup> Sakene vil bli henvist til underveis i analysen.

I EU-rettslig sammenheng er vi som en EØS-rettslig avtalepart bundet til dets direktiver. Forbudet mot seksuell trakassering er regulert i EUs likebehandlingsdirektiv (2006/54/EF) og EUs direktiv om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med tilgang til varer og tjenester (2004/113/EF).<sup>27</sup> I likebehandlingsdirektivet blir seksuell trakassering definert som ”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 truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima” jf. artikkel 2.<sup>28</sup>

Definisjonen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 (3) har flere likhetstrekk med direktivet. Samtidig foreligger det noen vesentlige forskjeller. For det første inneholder ikke det norske forbudet vilkår om at oppmerksomheten må krenke fornærmedes ”verdighet”. For det andre kreves det ikke at den seksuelle oppmerksomheten har innvirkning på ”klima”.<sup>29</sup> Dette er i forarbeidene begrunnet med at det kan oppstå *”tilfeller av seksuell oppmerksomhet som ikke krenker ens verdighet, men likevel må være forbudt som en følge av at oppmerksomheten er ydmykende eller plagsom”*.<sup>30</sup>

Det norske vernet er med andre ord videre en EU-rettens direktivbestemmelse. EU-direktivet er et minimumsdirektiv og det ikke noe i veien for at det norske vernet rekker lengre en det EU-rettslige, jf. også forarbeidene om at *”(…) Norge vil kunne innføre strengere krav med hensyn til likestilling overfor arbeidsgiver og arbeidsmarkedet, forutsatt at dette er forenelig med relevant rettspraksis fra EFTA- og EF-domstolen”*.<sup>31</sup> De internasjonale kildene vil derfor i liten grad være av betydning for fastleggelsen av forbudets nedre grenser.

Av juridisk teori vil særlig den nylige utgitte boken *”Seksuell trakassering i arbeidslivet”* av Egeland mfl, være en nyttig kilde i den nærmere fastleggelsen av forbudets nedre grenser.<sup>32</sup> Boken gjennomgår gjeldene rett og synliggjør de vanskelige grensedragningen som eksisterer

---

<sup>26</sup> Diskrimineringsnemnda (21.12.2020) klagesak 20/118, Diskrimineringsnemnda (26.4.21) klagesak 20/191.

<sup>27</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 18.4.2.

<sup>28</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 6.2.2.3.

<sup>29</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 18.9.3.

<sup>30</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 18.9.3.

<sup>31</sup> Ot.prp.nr 77 (2001-2002) Bakgrunn pkt. 2.3.

<sup>32</sup> Egeland, L, Hole, T mfl. (2020) *Seksuell trakassering i arbeidslivet*.

som en følge av de individuelle og kontekstuelle elementene som eksisterer i arbeidslivet. I januar 2021 ble det utgitt en ajourført lovkommentar til likestillings- og diskrimineringsloven. Lovkommentaren vil være til hjelp i fremleggelsen av gjeldende rett. Ellers vil vitenskapelige artikler, rapporter og andre forskningsarbeid være relevant bakgrunnsstoff og supplement til de autoritative rettskildene.

## 1.5 Fremstillingen videre

I den videre analysen vil det nærmere innholdet i likestillings og diskrimineringsloven § 13 (3) gjennomgås. Det vil først ses nærmere på historikken og bakgrunnen for lovfesting, før det vil foretas en inngående behandling av vilkårene. Avslutningsvis vil det suppleres med noen de lege ferendabetraktninger.

## 2 Forbudet mot seksuell trakassering

### 2.1 Historikk

#### *Begrepet seksuell trakassering*

Forbudet mot seksuell trakassering har en lang historie bak seg, hvor dets startskudd gikk ved den verdensomspennende kvinnebevegelsen som vokste frem på 1970-tallet<sup>33</sup>. Selve begrepet ”seksuell trakassering” ble først benyttet av den amerikanske forfatteren, journalisten og feministen Lin Farley i 1975.<sup>34</sup> Farley var ansatt ved Cornell University hvor hun underviste i kurset ”Woman and work”.<sup>35</sup> I undervisningen kom det frem at en stor andel av kvinnene hadde blitt usatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidslivet. Av den grunn gikk Farley og andre kvinnelige forskere sammen og dannet forumet ”Working Woman Untitled”. Her ble seksuell trakassering som koblingsbegrep til uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidslivet etablert.<sup>36</sup>

Parallelt med utviklingen i USA beveget også den norske politikken seg inn på likestillingssporet. Forskningen som tok til på slutten av 1970-tallet tok nå avstand fra å utelukkende fokusere på kjønnsrollebegrepet og beveget seg i retning av en dypere studie av de materielle og politiske strukturene som skapte kvinneundertrykkelsen i arbeidslivet

---

<sup>33</sup> Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) om lov om endringer i likestillingsloven mv pkt. 9.1, s. 64.

<sup>34</sup> Houghton James. H (1995) Sexual harassment s. 1.

<sup>35</sup> Lin Farley: On Coinin the Term ”Sexual Harassment” (2018) New Mexcio in Focus <https://www.youtube.com/watch?v=L1O5PiwZk8U>.

<sup>36</sup> Brantsæter. M og Widerberg K. (1992) ”sex i arbeid(et)” Tiden norsk forlag, s. 14.

gjennom makt.<sup>37</sup> De forskningsresultatene som ble presentert bidro til vedtakelsen av likestillingsloven av 1978, men uten et særskilt forbud mot seksuell trakassering.

#### *Lovendring i 2002, 2013 og 2018*

En eksplisitt regulering av seksuell trakassering i likestillingsloven ble først vedtatt 1 juli 2002.<sup>38</sup> Her ble forbudet lovfestet i § 8a om at ”*trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er ikke tillatt*”.<sup>39</sup> Barne-og familiedepartementet påpekte at ”seksuell trakassering må betraktes som et kollektivt strukturelt og kulturelt problem, og ikke som et individuelt problem. Arbeidet mot å redusere forekomsten av seksuell trakassering er både et ledd i likestillingsarbeidet og et ledd i forbedringen av det psykososiale arbeidsmiljøet”.<sup>40</sup>

Ved endringen likestillingslov i 2013 fikk forbudet mot seksuell trakassering følgende ordlyd; ”*med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer*”.<sup>41</sup> Siste endring av forbudet skjedde ved vedtakelsen av likestillings-og diskrimineringsloven fra 2018. Forbudet er hjemlet i § 13 (3), hvor seksuell trakassering defineres som ”*enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom*”. Forbudet i §13(3) inneholder noen språklige endringer sammenlignet med definisjonen fra 2013, men det understrekes i forarbeidene at den nye ordlyden ikke var ment å endre gjeldene rett, kun utgjøre en presisering.<sup>42</sup>

Likestillings-og diskrimineringslovens regulering av seksuell trakassering er absolutt. Med det menes at det ikke er adgang til å foreta en saklighetsvurdering som kan frita handlingen fra å være seksuelt trakasserende dersom vilkårene er oppfylt.<sup>43</sup> Saklighetsvurderingen innebærer at en konstatert forskjellsbehandling likevel ikke er lovstridig dersom den ”et saklig formål” er ”nødvendig for å oppnå formålet” og ”ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles jf. § 9 bokstav a-c. Det forhold at seksuell trakassering ikke kan underlegges en slik saklighetsvurdering viser hvor sterkt vernet mot seksuell trakassering er.

---

<sup>37</sup> Halrynjo, S og Teigen M (2016) Ulik likestilling i arbeidslivet, s. 40.

<sup>38</sup> Ot.prp. nr. 77 (2001-2002) om lov om endringer i likestillingsloven mv.

<sup>39</sup> Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).

<sup>40</sup> Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 9, seksuell trakassering.

<sup>41</sup> Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).

<sup>42</sup> Prop. 81 L (2016-2017), s. 320.

<sup>43</sup> Prop. 81 L (2016-2017), s.320.

## **3 Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 (3)**

### **3.1 Definisjon av seksuell trakassering**

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13(3) definerer seksuell trakassering som ”enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom”.<sup>44</sup>

### **3.2 Ordlyd og vilkår**

Ordlyden angir tre kumulative vilkår som må være oppfylt. Det må bli gitt ”seksuell oppmerksomhet”, oppmerksomheten må være ”uønsket” og den må ha som ”formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom”. Som nevnt under avgrensinger i pkt. 1.3. er ”*plagsomt*” det sentrale alternativet i problemstillingen om forbudets nedre grense.

### **3.3 Seksuell oppmerksomhet**

Det første vilkåret er at det må foreligge ”seksuell oppmerksomhet”. Det vil i det følgende gis en avklaring av hva som ligger i begrepene ”*oppmerksomhet*” og ”*seksuell*”.

#### **3.3.1 Oppmerksomhet**

En naturlig forståelse av ”oppmerksomhet” er at det skjer en form for kommunikasjon som forutsetter en avsender og mottaker.<sup>45</sup> I forlengelsen av dette kan det stilles spørsmål ved om oppmerksomheten må ramme en bestemt person for at forbudet skal komme til anvendelse. En ansatt kan eksempelvis verbalt avgi en seksuell kommentar som ikke direkte er rettet mot en bestemt person, men som flere av kollegaene finner støtende.

Forarbeidene til § 13(3) uttaler ikke noe eksplisitt om denne problemstillingen, men uttaler i relasjon til § 13 (2) om hva som menes med trakassering at ”(...) ytringen må ha en klar adressat og være rettet mot en eller flere konkrete enkeltpersoner”.<sup>46</sup> En kontekstuell tolkning tilsier at det samme kravet må gjelde for seksuell trakassering etter § 13 (3).<sup>47</sup>

Virkingen av brudd på § 13 (3) er at den utsatte kan kreve oppreisning og erstatning jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 38 (1). Det er derfor også naturlig og rimelig at det

---

<sup>44</sup> Lov om Likestillings og diskrimineringsforbud §13 (3).

<sup>45</sup> Egeland, L, Hole, T mfl (2020) *Seksuell trakassering i arbeidslivet*, s.25.

<sup>46</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s. 319.

<sup>47</sup> Egeland, L, Hole, T mfl. (2020) *Seksuell trakassering i arbeidslivet*, s. 26.

eksiterer en direkte skadelidende som kan motta erstatning for den urettmessige atferden som er utøvd.

En dom fra lagmannsretten som også underbygger at det kreves en bestemt mottaker for oppmerksomheten. I LB-2006-124840 var det tale om et arbeidsmiljø som var preget av festkultur med mye alkohol og seksuelle undertoner.<sup>48</sup> I forbindelse med et julebord ble det fremvist bilder med seksuelt innhold, noe en av de kvinnelige ansatte A fant støtende. Lagmannsretten uttalte at ”det er sannsynlig at enkelte ansatte har funnet deler av dette noe smakløst og lite morsomt (...) ikke se at noen del av dette innebar seksuell trakassering i forhold til A”.<sup>49</sup> Samtidig er det viktig å understreke at arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven er forpliktet til å forsøke å hindre at slike uheldige sosiale forhold er en del av arbeidsmiljøet.

Gjeldene rett er etter dette at den seksuelle oppmerksomheten må være rettet mot konkrete enkeltpersoner for at forbudet skal komme til anvendelse.

Videre er det etter ordlyden ingen begrensning i på hvilken måte oppmerksomheten kan bli gitt på jf. formuleringen ”enhver form for seksuell oppmerksomhet”. Utrykket ”*enhver*” viser at forbudet ikke er begrenset til en bestemt type handlinger og at handlingsnormen kan endres over tid og etter praksis. Etter forarbeidene kan den seksuelle oppmerksomheten deles inn i tre hovedgrupper; verbal, ikke-verbal og fysisk.<sup>50</sup>

#### *Verbal oppmerksomhet*

Verbal oppmerksomhet kan være kjønnsbaserte skjellsord, nærgående spørsmål om en persons seksuelle preferanser eller kommentarer om kropp og seksuell aktivitet.<sup>51</sup> Verbal seksuell oppmerksomhet var tilfelle i klagesak 20/1191 fra diskrimineringsnemnda. Saken gjaldt spørsmålet om en kvinnelig sykepleier hadde blitt utsatt for seksuell trakassering fra en av avdelingslederne i virksomheten hun arbeidet i. Under et jobbseminar forespurte lederen kvinnen direkte om de skulle ”gå på rommet og ligge sammen”.<sup>52</sup> Det verbale utsagnet fra lederen var slik nemnda beskriver, ”svært tydelig”, hvor utsagnets tema klart omhandlet seksuell aktivitet.

---

<sup>48</sup> LB-2006-124840.

<sup>49</sup> LB-2006-124840.

<sup>50</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s.301.

<sup>51</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s. 320.

<sup>52</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/19, s.10.

### *Ikke-verbal oppmerksomhet*

Ikke-verbal oppmerksomhet kan være nærgående blikk, blotting eller fremvisning og tilsending av bilder på sosiale medier med pornografisk tilsnitt eller annet seksuelt innhold.<sup>53</sup> Dette var tilfelle i LA-2009-202366.<sup>54</sup> Her ble en kvinne som arbeidet som frisør bedt om å vaske håret til sin mannlige sjef samtidig som en film med pornografisk innhold stod på i bakgrunnen.

### *Fysisk oppmerksomhet*

Den siste kategorien av fysisk seksuell oppmerksomhet har også et bredt omfang. Her er alt fra små berøringer til de mer alvorlige handlingene som overgrep og voldtekt omfattet.<sup>55</sup> Et eksempel på fysisk seksuell oppmerksomhet er saksforholdene i Rt. 2002 s 273.<sup>56</sup> Saken gjaldt en professor som ble anklaget for å ha seksuelt trakassert flere kvinnelige ansatte og studenter. I forbindelse med en forskningstur hadde professoren forsøkt å trekke en av kvinnene ned i sin seng, og senere gikk han også inn på hennes soverom og la seg i sengen hennes.<sup>57</sup> I LA-2009-202366 forelå det en kombinasjon av verbal og fysisk oppmerksomhet hvor den mannlige sjefen lente seg inntil en av sine ansatte når han hadde reising og samtidig uttalte "(...)kjenn hvor hard den er, den er til deg".<sup>58</sup>

### *Digital seksuell oppmerksomhet*

Den verdensomspennende pandemien Covid-19 medførte store endringer i arbeidshverdagen der hjemmekontor med digitale plattformer som ble etablert. Det har i ettertid blitt avdekket at seksuell trakassering også her har meldt sin ankomst. Under den globale likestillings- og mangfoldskonferansen "She-conference" som ble avholdt i mars 2021, var Tina Tchen, skaperen bak nettverket "Times up Now" en av gjestene. "Times up Now" er en organisasjon som arbeider strategisk for å endre usunne bedriftskulturer og har som formål at arbeidsplassen skal være trygg, rettferdig og et ærverdig sted for alle.<sup>59</sup> I sitt innlegg under temaet "The global perspective and Equality: Leading for all", viste hun til at særlig kvinner hadde blitt seksuelt trakassert gjennom digitale møter. De trakasserende handlingene skjedde gjennom gjentakende og unødvendig kommentering, enten på fellesmøter eller gjennom den

---

<sup>53</sup> Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 72.

<sup>54</sup> LA-2009-202366.

<sup>55</sup> Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s.72.

<sup>56</sup> HR-2001-125- Rt- 2002- 274 (65-2002).

<sup>57</sup> HR-2001-125- Rt- 2002- 274 (65-2002).

<sup>58</sup> LA-2009-202366.

<sup>59</sup> TIME'S UP Timesupfoundation.no <https://timesupfoundation.org/work/times-up-legal-defense-fund/> Lastet ned 5.3.21.

private chattefunksjoner. Andre ble ringt til alle døgnets tider eller opplevde sosial uthenging og kommentering av utseende fremfor arbeidsrelaterede spørsmål.<sup>60</sup> Dette understreker de mange måter seksuell trakassering kan skje på. En fellesnevner er etter forarbeidene at seksuell trakassering ”*oppleves som overgrep mot den enkeltes integritet*”.<sup>61</sup>

### 3.3.2” Seksuell”

Slik ordlyden er formulert er det ikke tilstrekkelig at det gis oppmerksomhet, den må også være ”*seksuell*”. En naturlig forståelse av begrepet ”seksuell” er at det har med seksualitet å gjøre. Begrepet seksualitet kommer fra det latinske ordet *sexus* som betyr kjønn.<sup>62</sup> Etter bokmålsordboka er ”seksuell” en beskrivelse av kjønnslivet.<sup>63</sup> Kjønnslivet er en samlebetegnelse som omfatter både det fysiologiske, medisinske og følelsesmessige samt sosial- og etikk-relaterede spørsmål.<sup>64</sup> Begrepet ”seksuell” er dermed et vidt begrep.

Forarbeidene er knappe i definisjonen av termen ”seksuell”, men uttaler at den ”seksuelle oppmerksomheten” må være av seksuell karakter eller seksuelt betont.<sup>65</sup> Dette tilsier at det er tilstrekkelig at det kan identifiseres seksuelle elementer i den oppmerksomheten som gis.

Utover den rent språklige tolkningen av begrepet ”seksuell” er det nærmere innholdet i vilkåret vanskelig å angi generelt. Det eksisterer ingen fast etablert standard for hva som er å anse som seksuell oppmerksomhet og ikke. Høyesterett uttaler derimot i HR-2020-2476-A ”(*...*) *det må påvises at oppmerksomheten- etter en objektiv vurdering-er seksuelt betont eller av seksuell karakter*”.<sup>66</sup> Uttalelsen kan tolkes dithen at oppmerksomhet må være seksuell på en allmenngyldig måte, og som eksistere uavhengig av partenes subjektive oppfattelse av hva som er seksuelt og ikke. En slik vurderingsnorm er også i tråd med forarbeidsuttalelsen om at det ikke kreves at oppmerksomheten som utvises er motivert av et seksuelt begjær<sup>67</sup>. Det er med andre ord ikke nødvendig å identifisere en bestemt intensjon hos avsender av oppmerksomheten. Det avgjørende er om den objektivt sett fremstår som seksuell.

---

<sup>60</sup> Sheconference.no <https://www.sheconference.no/> Lastet ned 8.3.

<sup>61</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.1.

<sup>62</sup> Jusleksikon(2012) jusleksikon.no <https://jusleksikon.no/wiki/Seksualitet> Lastet ned 14.5.

<sup>63</sup> Språkrådet, ordbok.uib.no

[https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=seksuell&ant\\_nynorsk=5&nynorsk=+&ordbok=nynorsk](https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=seksuell&ant_nynorsk=5&nynorsk=+&ordbok=nynorsk) jf. Egeland (2021) Kommentar til Høyesteretts dom i Metoo-saken HR-2020-2476-A <https://juridika.no/innsikt/lill-egeland-kommentar-til-hoyesteretts-dom-i-me-too-saken-hr-2020-2476-a> Lastet ned 14.5.

<sup>64</sup> Jusleksikon, jusleksikon.no <https://jusleksikon.no/wiki/Seksualitet> Lastet ned 14.5.

<sup>65</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s 301.

<sup>66</sup> HR-2020-2476-A avsnitt 60.

<sup>67</sup> Prop.81 L (2017-2017) s.301.

Det neste spørsmålet blir hvilken oppmerksomhet som faller innenfor kategorien av objektivt seksuell karakter. Det kan legges til grunn at oppmerksomhet som knytter seg til kjønnsorgan og andre intime kroppsdeler er av objektiv seksuell karakter. Et eksempel på et verbalt utsagn av objektiv seksuell karakter er forespørselen om samleie som var tilfelle i klagesak 20/191.<sup>68</sup> Utover disse åpenbare tilfellene vil de konkrete omstendighetene stå sentralt.<sup>69</sup> Dette ble fremhevet i HR-2020-2476-A hvor førstevoterende uttaler at ”*omstendigheter rundt oppmerksomheten vil her stå sentralt, og kan lede til at handlinger og atferd av samme karakter må vurderes ulikt, avhengig av omstendighetene rundt handlingene*”.<sup>70</sup>

Det vil i det følgende ses nærmere på hvordan Høyesterett behandlet vilkåret ”seksuell oppmerksomhet” og om rettens argumentasjon kan bidra til å konkretisere vilkårets innhold. Det vil bli gjort noen henvisninger til klagesakene fra diskrimineringsnemnda, som også omhandlet spørsmål om seksuell trakassering i arbeidsforhold.<sup>71</sup> Det vil først gis en kort beskrivelse av sakenes faktiske forhold.

Klagesak 20/118 gjaldt en ansatt A som klagde inn sin overordnede B for seksuelt trakasserende atferd. Hendelsen skjedde i garderoben da A skulle skifte til arbeidsklær. Under skiftningen kom B bakfra og dro ned As boksershorts.<sup>72</sup> Klagesak 20/119 gjaldt spørsmålet om en kvinnelig sykepleier hadde blitt utsatt for seksuell trakassering fra en av avdelingslederne i helseforetaket hun arbeidet i. Avdelingslederen hadde flere ganger eksplisitt utalt at han ville ligge med kvinnen. Videre hadde han også vært fysisk nærgående ved å beføle kvinnen på låret og tatt initiativ til kyssing. I tillegg hadde han under en jobbreise til utlandet sterkt insistert på å følge henne til hotellrommet for så å tydelig uttrykke et ønske om sex.<sup>73</sup>

HR-2020-2476-A har sin bakgrunn i hendelser som skjedde på et mekanisk verksted mellom A, en ung kvinnelig ansatt, og B og C, to mannlige kunder som oppholdt seg på verkstedet hvor kvinnen arbeidet. Det oppstod ubehageligheter med begge disse mennene, noe som resulterte i at A sa opp jobben sin og la ned søksmål med påstand om seksuell trakassering og

---

<sup>68</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/191.

<sup>69</sup> HR-2020-2476-A, Egeland (2021) Kommentar til Høyesteretts dom i Metoo-saken HR-2020-2476-A pkt. 4.2.1 <https://juridika.no/innsikt/lill-egeland-kommentar-til-hoyesteretts-dom-i-me-too-saken-hr-2020-2476-a> Lastet ned 29.4.21.

<sup>70</sup> HR-2020-2476-A avsnitt 60.

<sup>71</sup> Diskrimineringsnemnda (21.2.2020) klagesak 20/118.

<sup>72</sup> Diskrimineringsnemnda (21.2.2020) klagesak 20/118, s. 2.

<sup>73</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/191, s. 4.



oppreisingserstatning etter likestillingsloven 2013 §8 (2). Høyesterett konkluderte med at både handlingen fra C og B oppfylte vilkårene for seksuell trakassering.

Handlingen i saken fant sted før likestillings- og diskrimineringsloven fra 2018 trådte i kraft. Saken ble derfor avgjort etter den dagjeldende likestillingsloven §8 (2). Førstevoterende uttaler imidlertid at de endringene som ble gjort i 2018 ikke utgjør innholdsmessige endringer av betydning.<sup>74</sup> Høyesteretts tolkning av vilkårene er derfor relevant for dagens regulering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 (3).

Vilkåret om det forelå seksuell oppmerksomhet var bestridt av begge anklagde parter. Disse vil i det følgende gjennomgås hver for seg.

#### *Seksuell oppmerksomhet- B*

B var en mannlig kunde som hadde sitt fartøy til reparasjon i verkstedet hvor kvinnen arbeidet. Han gav A gjentatt oppmerksomhet i form av å aktivt oppsøke henne. Når han var i nærheten av henne forsøkte han også å kile henne ved å stikke fingrene inn i midjen hennes. Videre klappet han henne en gang på rumpen da han ved en senere anledning møtte henne på butikken.

Klapset på rumpen ble av Høyesterett beskrevet som ”en handling som klart er av seksuell karakter”.<sup>75</sup> En slik konklusjon er i tråd med ordlyden, forarbeidene og den objektive vurderingsnormen som Høyesterett stiller opp. Det hadde derimot vært ønskelig med en mer eksplisitt uttalelse om *hvorfor* det er slik. Særlig siden Høyesterett så tydelig markerer at det var et ”klart” tilfelle. Å utelukkende vise til forarbeidsuttalelsen gjør ikke vurderingskriteriet noe klarer. Høyesterett kunne med fordel ha koblet vurderingen mer opp mot selve den naturlige forståelsen av ”seksuell”, ettersom hvor rumpen etter allmenn oppfatning og fra et objektivt perspektiv er en seksualisert kroppsdel.

Oppmerksomheten av å klapse A på rumpen var en enkelthendelse, og den skjedde utenpå buksen. Det at retten kommer til at dette var et klart tilfelle av seksuell karakter, indikerer at terskelen for hva som er ”seksuell oppmerksomhet” er lav dersom det er tale om objektive seksualiserte kroppsdel. Det må imidlertid bemerkes at Høyesterett betraktet Bs atferd helt i nedre sjikt av hva som er ”seksuell oppmerksomhet”.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 52.

<sup>75</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 105.

<sup>76</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 105.

Når det gjelder den øvrige oppmerksomheten med jevnlig oppsøking og stikking av fingre i midjen for å kile henne, var dette atferd som Høyesterett omtalte som ”unødvendig berøring”. En slik form for fysisk oppmerksomhet fremstår ikke isolert sett av objektiv seksuell karakter. Høyesterett vurderte imidlertid denne oppmerksomheten samlet med klapsset på rumpen og uttalte ”(...) den samlede oppmerksomheten fra B må anses tilstrekkelig seksuelt betont”.<sup>77</sup> Klapsset på rumpen med klar seksuell karakter bidro dermed til at også den øvrige atferden gav inntrykk av å ha seksuelle undertoner. Det at Høyesterett så de ulike hendelsene i sammenheng viser hvilken sentral rolle de konkrete omstendighetene i den enkelte sak kan få.

#### *Seksuell oppmerksomhet- A*

Forholdet mellom A og C inneholder to ulike episoder. Den første hendelsen skjedde da A utførte arbeid på en kran. Under arbeidet kom C bakfra og la hendene sine på ryggen hennes.<sup>78</sup> Hendelsen ble i dommen omtalt som ”rygg-episoden”, en betegnelsen analysen heretter vil bruke. Den andre episoden skjedde i pauserommet etter ”rygg-episoden”. A skulle til å forlate pauserommet da C strakk ut en hånd og lot som om han skulle ta henne i skrittet.<sup>79</sup>

#### *Ryggeepisoden*

Høyesterett starter sin subsumsjon av ved å vise til at handlingen av å berøre As rygg ikke fremstod som ”utpreget seksualisert”.<sup>80</sup> Det understrekes derimot med henvisning til forarbeidene at handlingen bare trenger å være av seksuell karakter eller betoning. For å avgjøre om oppmerksomheten av å legge hendene på ryggen til A var av seksuell karakter, la retten betydelig vekt på de konkrete omstendighetene rundt oppmerksomheten.

#### *Hvor på kroppen berøringen skjer*

Berøringen skjedde på nedre del av ryggen mot bar hud. Til dette uttaler retten at berøringen ”i denne sammenhengen må anses som en relativ intim del av kroppen”.<sup>81</sup> Høyesteretts subsumsjon indikerer særlig to ting. For det første at stedet berøringen skjer på vil være avgjørende for om oppmerksomheten er av seksuell karakter eller ikke. Sammenlignet med rumpen som Høyesterett omtaler som et ”klart tilfelle” er nedre del av ryggen ikke en kroppsdel som gir umiddelbare assosiasjoner til ”seksualitet”. Beskrivelsen ”relativ intim” viser derimot at den nedre delen av ryggen er et område på kroppen som er nært til de

---

<sup>77</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 105.

<sup>78</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 81.

<sup>79</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 88.

<sup>80</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 82.

<sup>81</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 83.

kroppsdeler som er av mer objektiv seksuell karakter. Berøringen skjedde også mot bar hud. Dette gir handlingen en større seksuell betoning sammenlignet med en berøring utenpå klærne.

For det andre viser formuleringen ”*i denne sammenhengen*” at en berøring av nedre del av rygg mot bar hud, ikke nødvendigvis vil være ”seksuell oppmerksomhet” i alle tilfeller. Et banalt eksempel er en mor som koser sin baby på ryggen. I et slikt tilfelle vil berøringen selvsagt ikke være i strid med forbudet. Berøringen skjer på en relativ intim kroppsdelt, men den aktuelle sammenhengen tilsier at det ikke er tale om en seksuell oppmerksomhet som er forbudt i lovens forstand.

#### *Unødvendighetsmomentet*

Videre uttales det at berøringen var ”(...) helt nødvendig”.<sup>82</sup> Dette er et viktig moment som kan bidra til fange opp de urettmessige tilfellene av ”seksuell oppmerksomhet”. Eksempelvis vil berøring av en kvinnes bryster under en mammografi hos legen være nødvendig, sammenlignet med en prosjektleder som tar en av de kvinnelige ansatte på puppen under en befaring.

#### *Sårbar situasjon*

En annen konkret omstendighet Høyesterett vektla var at kvinnen ”*satt på kne på gulvet i en sårbar situasjon lent fremover mens hun utførte en arbeidsoperasjon*”.<sup>83</sup> Posisjonen av å sitte lent fremover på kne eller en annen stilling hvor ryggen er vendt til omgivelsene kan oppstå i mange tilfeller. Alt fra å knyte sko til å sitte på gulvet å kjæle med hunden sin. Det er vanskelig å se at seksuelle undertoner eksisterer i slike tilfeller. Sitteposisjonen som var tilfelle i dommen vil ikke tilføre noe særlig til vilkårets innhold på generelt grunnlag.<sup>84</sup> Samtidig er det i relasjon til dommen ikke vanskelig å se at kvinnens posisjon bidro til å øke oppmerksomhetens alvorlighetsgrad. Poenget er at de konkrete omstendighetene Høyesterett vektlegger ikke automatisk kan overføres til andre saker. En vektlegging av omstendighetene må skje konkret i hver sak.

---

<sup>82</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 83.

<sup>84</sup> HR-2020-2476-A avsnitt 60.

### *Ikke mulighet til å avverge berøringen*

Det ble videre vist til at kvinnen ikke hadde mulighet til å ”verge seg mot, eller avvise berøringen(...)”.<sup>85</sup>

En uventet berøring bakfra kan øke oppmerksomhetens alvorlighetsgrad ettersom en slik overrumpning kan oppleves som ekstra ubehagelig for mottaker. Den kontrollen avsender av oppmerksomheten har kan inneholde seksuelle undertoner sett fra et maktperspektiv. Samtidig er et slikt perspektiv irrelevant i vurderingen av om det foreligger ”seksuell oppmerksomhet”. Det er ikke krav om seksuell motivasjon hos avsender. Dette blir også bekreftet av Høyesterett som uttaler at det ”kreves heller ikke at handlingen var motivert av et seksuelt begjær (...) uten betydning om at berøringen fra hans side var men som en spøk”.<sup>86</sup>

Videre vil det å ikke kunne avverge en berøring også kunne skje i det hverdagslige. Mennesker har ulike intimsoner og syn på fysisk berøring som en del av kommunikasjon og tilnærming til andre. I en vanlig samtale hvor partene er vendt mot hverandre vil det også kunne skje en berøring som mottakeren ikke hadde adgang til å verge seg mot. Det bestrides ikke at kvinnens mangel på mulighet for avverging var en relevant omstendighet i dommen, men at momentet generelt tilfører lite til hva som ligger i vilkåret ”seksuell oppmerksomhet”.

### *Episoden på pauserommet*

Når det gjelder episoden på pauserommet hvor C forsøkte å ta A i skrittet, var førstevoterende klar på at ”(...) det hersker ingen tvil om at denne handlingen innebar at han rettet seksuell oppmerksomhet mot A”.<sup>87</sup> Høyesterett begrunner heller ikke hvorfor dette er klart, men en ytterligere forklaringen er antageligvis ikke nødvendig. Det vil sjeldent være tvilsomt at berøring eller forsøk på å berøre kjønnsorgan er å utvise ”seksuell oppmerksomhet”. Kjønnsorgan har etter en objektiv vurdering med seksualitet og kjønnslivet å gjøre.<sup>88</sup> Diskrimineringsnemnda er også inne på dette. Etter bevisvurderingen ble det lagt til grunn at As boksershorts ble dratt ned slik at hans underliv og bakende ble eksponert. Til dette uttalte nemnda at å ”trekke ned undertøyet til en annen person slik at underlivet eksponeres- er slik nemnda ser det objektivt sett en handling av seksuell karakter (...)”.<sup>89</sup>

---

<sup>85</sup> HR-2020-2476-A Avsnitt 83.

<sup>86</sup> HR-2020-2476-A avsnitt 82.

<sup>87</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 91.

<sup>88</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s. 301.

<sup>89</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/118, s. 4.

Oppsummert forholder Høyesterett og Diskrimineringsnemnda seg lojalt til lovgivers forutsetninger i forarbeidene. Samtidig kunne Høyesteretts vært klarer i hvordan de anvender de konkrete omstendighetene ved siden av den objektive vurderingsnormen. Dette har også advokat Lill Egeland med ekspertise innenfor arbeidsrett fremhevet i sin ekspertkommentar om HR-2020-2476-A.<sup>90</sup> Hun er kritisk til hvordan Høyesterett utelukkende vektlegger de konkrete omstendighetene uten å først ta stilling til hva som ligger i den naturlige språklige forståelsen av ordlyden.<sup>91</sup> Til dette presenterer Egeland følgende spørsmål som en alternativ måte å vurdere om det foreligger ”seksuell oppmerksomhet” på; er *det ”sannsynlig at avgivers oppmerksomhet hadde noe med avgivers eget kjønnsliv- eller tanke om eget eller andres kjønnsliv-å gjøre?”*<sup>92</sup>

Spørsmålet danner en direkte kobling mellom ordlyden og innholdet i den oppmerksomheten som blir avgitt. Dersom det kan identifiseres at oppmerksomheten faktisk gjelder kjønnslivet vil det være enklere å kategorisere hvilken type av seksuell oppmerksomhet som er ment å omfattes av forbudet og ikke. I klagesak 20/191 ville dette spørsmålet blitt besvart bekreftende. Lederens oppmerksomhet av å beføle kvinnen på låret, for deretter å verbalt uttrykke et ønske om sex, er et klart eksempel på oppmerksomhet som sannsynligvis hadde med både kvinnen og hans eget kjønnsliv å gjøre.<sup>93</sup>

Et større fokus på ordlyden utelukker ikke betydningen av de konkrete omstendighetene. Kontekst, hvor på kroppen berøringen skjer, og nødvendigheten av berøringen, er sentrale momenter som kan være til hjelp i identifiseringen av om det eksiterer et seksuelt tema ved den oppmerksomheten som har blitt gitt.<sup>94</sup> Saksforholdene i klagesaken 20/191 er også her et godt eksempel. Låret er en intim kroppsdel å bli berørt på, og i sammenheng med den verbale forespørselen om sex fikk berøringen en økt seksuell betoning. Videre var også berøringen helt unødvendig. Tafsing fra en overordnet på en sommerfest i regi av jobben er noe en underordnet ikke skal måtte finne seg i.

---

<sup>90</sup> Egeland, L (2021) Kommentar til Høyesteretts dom i Metoo-saken HR-2020-2476-A <https://juridika.no/innsikt/lill-egeland-kommentar-til-h%C3%B8yesteretts-dom-i-me-too-saken-hr-2020-2476-a> Lastet ned 18.4.21.

<sup>91</sup> Egeland, L (2021) Juridika.no <https://juridika.no/innsikt/lill-egeland-kommentar-til-høyesteretts-dom-i-me-too-saken-hr-2020-2476-a> pkt. 4.2.2.2.

<sup>92</sup> Egeland, L (2021) Juridika.no <https://juridika.no/innsikt/lill-egeland-kommentar-til-høyesteretts-dom-i-me-too-saken-hr-2020-2476-a> pkt. 4.2.2.2.

<sup>93</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/191, s. 4.

<sup>94</sup> Egeland, L (2021) Juridika.no <https://juridika.no/innsikt/lill-egeland-kommentar-til-høyesteretts-dom-i-me-too-saken-hr-2020-2476-a> pkt. 4.2.2.2.

Avslutningsvis må det bemerkes at vilkåret ”seksuell oppmerksomhet” er et inngangsvilkår. En bekreftelse på at ”seksuell oppmerksomhet” har funnet sted vil ikke alene føre til at forbudet mot seksuell trakassering aktualiseres. Forbudet er ikke ment å forby utveksling av oppmerksomhet som en del av relasjonsbygging på arbeidsplassen. Arbeidsplassen kan utgjøre et sted for romantikk, hvor oppmerksomhet med seksuelle undertoner kan være en naturlig del av kommunikasjonen mellom de ansatte i søken etter potensiell partner.<sup>95</sup> Av den grunn stiller forbudet krav om at den ”seksuelle oppmerksomheten” også må være ”uønsket” og ”plagsom”. Hva som ligger i at den seksuelle oppmerksomheten er ”uønsket” vil i det følgende bli gjennomgått.

### 3.4 Uønsket

Forbudet mot seksuell trakassering forbyr seksuell oppmerksomhet som er ”uønsket”. Seksuell oppmerksomhet kan isolert sett være positivt, og helt legitimt i de tilfellene hvor det skjer som en del av en gjensidig flørt. Samtidig kan det også i avklarte eller ønskede romantiske relasjoner også oppstå oppmerksomhet som er uønsket. Det kan være ønskelig å motta seksuell oppmerksomhet fra en kollega man er tiltrukket av, men det vil mest sannsynlig ikke være ønskelig at han høylytt avgir en seksuell tilnærming under et konferansemøte.

Etter forarbeidene vil vurderingen av om oppmerksomheten er uønsket ”(...) utelukkende [bero] på oppfatningen hos det enkelte individ som rammes”.<sup>96</sup> Det innebærer at det skal foretas en subjektiv vurdering hvor ”individuelle variasjoner” skal vektlegges.<sup>97</sup> Dette er en viktig presisering fra lovgiver, ettersom personlig integritet og tålegrenser er svært ulikt.

#### 3.4.1 Krav om å gjøre avsender oppmerksom

Hovedregelen er at ”den som utøver oppmerksomheten [må] bli gjort klar over at den er uønsket”.<sup>98</sup> Et slikt utgangspunkt er hensiktsmessig av flere grunner. Den som anklages for å trakassere blir bevisst på at oppførselen er uakseptabel, og at hans fremtidige atferd må korrigeres. Videre kan det argumenteres for at denne hovedregelen er rettssikkerhetsmessig rimelig ettersom det foreligger ulike oppfatninger av hva som er akseptabelt når det gjelder

---

<sup>95</sup> Egeland, L, Hole, T mfl. (2020) *Seksuell trakassering i arbeidslivet* pkt. 2.2.2.3, s. 26.

<sup>96</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s 231.

<sup>97</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s 321.

<sup>98</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s. 321.

seksuelle tilnærmelser. En tidlig og direkte kontakt mellom mottaker og avsender vil kunne dempe konflikten og hindre at den eskalerer eller skaper usikker stemning mellom partene.

#### *Hvordan signalisere at oppmerksomheten er uønsket?*

Ordlyden er taus om på hvilken måte det skal kommuniseres at den seksuelle oppmerksomheten er uønsket på. Dette er heller ikke konkretisert i forarbeidene. Misoppfatninger av signal og generelt variasjoner i måter å uttrykke seg på vanskeliggjør denne problemstillingen. Uten veiledning fra de autoritative rettskildene vil det være fornuftig å ta utgangspunkt i ordinære måter å reagere ved mottak av uønsket og ubehagelig oppmerksomhet. Typiske reaksjoner er verbalt avslag gjennom ord, å signalisere misnøye gjennom kroppsspråk, forlate stedet, eller varsle sin overordnede.

#### *Ikke absolutt krav*

Det er ikke et absolutt krav om å gjøre avsender oppmerksom på at atferden er uønsket.<sup>99</sup> Det fremgår av forarbeidene at ”ett eneste tilfelle kan utgjøre trakassering dersom oppførselen er tilstrekkelig alvorlig”.<sup>100</sup> Dette fordi seksuell oppmerksomhet som er av alvorlig karakter vil ”som regel være i samsvar med det man etter en objektiv vurdering ville kunne si at handlingspersonen burde forstått var uønsket”.<sup>101</sup>

Uttalelsen fra forarbeidene gir anvisning på en aktsomhetsvurdering. Denne aktsomhetsvurderingen ble aktualisert i HR-2020-2476-A.<sup>102</sup> Med henvisning til forarbeidene stiller Høyesterett opp følgende momenter som relevante i vurderingen; ”(...) karakteren av atferden, om det foreligger et skjevt maktforhold mellom partene, om parten burde forstått at den som får oppmerksomheten frykter at en avvisning kan få negative konsekvenser (...) Det må også få betydning om den som oppmerksomheten er rettet mot er i en særlig sårbar situasjon”.<sup>103</sup> Disse momentet vil bli gjennomgått nedenfor.

### **3.4.2 Aktsomhetsvurderingen**

#### *Atferdens karakter*

Karakteren av atferden er en henvisning til handlingens alvorlighetsgrad. Hvor grensen går mellom hvilke handlinger som kan karakteriseres som grove og ikke, er vanskelig å angi

---

<sup>99</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s. 321.

<sup>100</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.

<sup>101</sup> Ot.prp.nr 77 (2000-2001) s. 72.

<sup>102</sup> HR-2020-2476-A avsnitt 62.

<sup>103</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 64 jf. Prop.81 L (2016-2017) s. 186.

generelt. Ettersom normen knytter seg til hva en handlingsperson etter en objektiv vurdering burde forstått var uønsket, vil det samme utgangspunktet om hva man objektivt sett betrakter som alvorlig og ikke, være et fornuftig perspektiv å anlegge. Objektivt sett vil det å bli fysisk berørt på intime steder være av alvorlig karakter. Bryting av intimsoner er sjeldent behagelig, noe en alminnelig fornuftig person burde forstå. Videre vil handlinger om er utøvd med fysisk makt eller påtvungen karakter også være av grov karakter.

Innunder atferdens karakter står også risikobetraktinger sentralt. Avsender tar en risiko i å utøve oppmerksomhet uten å vite hvordan den havner hos mottaker. Dette uavhengig av om partene kjenner hverandre fra før og ikke. Desto drøyere en seksuell oppmerksomhet er, jo større sjanse er det at for at mottakeren også i de trygge relasjonene vil oppfatte berøringen som uønsket.

I tilfeller av verbal uttrykkelse vil ens oppvekst, miljø og kultur i større grad spiller inn og skape ulik oppfattelse av hva som er akseptabelt å ytre seg høyt om og ikke. En utslagsgivende komponent er om det kan identifiseres en felles språk- og kommunikasjonsform på arbeidsplassen. Foreligger det en slik felles forståelse kan det tale for at en seksualisert tilnærming ikke er særlig alvorlig, og derfor ikke av en slik karakter at den som gav kommentaren burde forstått at den var uønsket.

*Skjevt maktforhold, og om parten burde forstått at den som får oppmerksomheten frykter at en avvisning kan få negative konsekvenser*

Et annet relevant moment i aktsomhetsvurderingen er om det foreligger et skjevt maktforhold mellom partene. Her kan det skilles mellom formelle og uformelle maktforhold på arbeidsplassen, og hvordan dette kan skape vanskeligheter i å melde fra om uønskede seksuelle tilnærmelser.<sup>104</sup>

Med uformelle maktforhold siktes det til sosiale-organisatoriske forhold på mellom-menneskelig plan. Ett eksempel er relasjonen mellom jevnaldrende kolleger hvor det foreligger sosiale forskjeller i form av intern humor eller vennskap utenfor arbeidsplassen.<sup>105</sup> Dette kan føre til danning av sosiale grupperinger hvor en eller flere ansatte kan havne utenfor majoriteten og den dominerende kulturen. Her kan enkelte bli ”offer” for ”uønsket” ”seksuell oppmerksomhet” på bakgrunn av majoritetens sjargonger og ukultur. Særlig hvor et

---

<sup>104</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s.186.

<sup>105</sup> Egeland. L mfl. (2020) s. 16-17.



kjønn er underrepresentert kan dette være tilfelle. I frykt for å gjøre den sosiale situasjonen vanskeligere, kan man ved mottak av seksuelle tilnærmelser man ikke er komfortabel med, avstå fra å melde fra. Andre uformelle maktforhold kan være ansatte som er på samme hieratiske nivå, men der den påståtte trakassøren har et nærmere forhold til lederen enn det mottaker selv har. I frykt for å bli misforstått eller at relasjonen mellom kollegaen og sjefen vil hindre at varslet følges opp, vil det kunne føre til mottaker forblir taus om den ”uønskede” ”seksuelle oppmerksomheten” som har skjedd.

Med formelle maktforhold siktes det særlig til de tilfellene hvor partene står i et over- og underordnet forhold. Den underordnede står i et avhengighetsforhold til den overordnede og kan frykte at en avvisning av oppmerksomheten kan føre til negative sanksjoner i arbeidshverdagen eller at fremtidige karrieremuligheter blir spolert. Dette er særlig relevant i yrker med sterke faglig hierarkier hvor personlige relasjoner spiller en viktig rolle for karriereutvikling.

Klagesaken i 20/191 gjaldt forholdet mellom en mannlig leder og en kvinnelig underordnet. Det fremgår av kvinnens anførsler at hun gjennomgikk et personlig dilemma i vurderingen av om et varsel om uønsket seksuell oppmerksomhet skulle inngis eller ikke. Kvinnen følte at hun ødela for sin leder. Mannen var trivelig og kjekk å omgås med, men hun var også klar over at hans oppførsel ikke lenger kunne aksepteres. Usikkerheten rundt varslet hadde også sin bakgrunn i at hun oppfattet seksuelle tilnærmelser som noe ”(...) *de kvinnelige medarbeiderne på klinikken måtte tåle, ettersom det var kjent atferd*”.<sup>106</sup>

Kvinnens oppfattelse er urovekkende og bekrefter at skjevhet i maktforhold vil gjøre det vanskeligere å varsle om uønsket seksuell oppmerksomhet. Samtidig er det særlig viktig at det varles mot de som opprettholder en etablert ukultur, slik at de holdningene en trakassør har, ikke ubevisst aksepteres som en legitim måte å oppføre seg på fordi det alltid har vært slik. Det er derfor særlig viktig å legge til rette for betryggende varslingsprosesser og en tydelighet rundt hvem det kan varsles til, særlig dersom den uønskede seksuelle oppmerksomheten kommer fra mottakers nærmeste leder.

Det forhold at maktskjevheter har betydning for om man sier ifra eller ikke, er også bekreftet av likestillings- og diskrimineringsombudet. Likestillings- og diskrimineringsombudet tar imot klager om seksuell trakassering og gir veiledning om hvordan partene kan håndtere

---

<sup>106</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/191.

saken på egenhånd.<sup>107</sup> De uttaler at arbeidstakere som er i trygge posisjoner, typisk erfarne ansatte med faste stillinger eller som er i lederposisjoner, anser det som enkelt å si ifra. Motsatt vil særlig unge vikarer eller midlertidige ansatte ha høyere terskel for å melde ifra.<sup>108</sup> Ombudet påpeker at en normal reaksjon for den som utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet i tilfeller hvor det foreligger maktskjevhet, er å *”trekke seg ut av situasjonen for å signalisere at noe er uønsket”*.<sup>109</sup>

En sak fra lagmannsretten som kan illustrere frykten for negative konsekvenser er LA-1998-877. Saken gjaldt en kvinnelig personalsjef som sa opp sin stilling som følge av seksuell oppmerksomhet fra administrerende direktør. I tolkningen av om direktøren hadde skjønt at oppmerksomheten han gav var uønsket, uttales det at det var *”(...) naturlig at hun kviet seg for å gå til et slikt skritt blant annet fordi dette åpenbart kunne føre til vanskeligheter for hennes arbeid, som ble utført i nær kontakt med B”*.<sup>110</sup>

En annen interessant omstendighet i saken var vitneutsagn fra andre ansatte som beskrev kvinnen som ambisiøs og kontaktsøkende med personer på arbeidsstedet i overordnede stillinger. Til dette uttalte lagmannsretten at det er *”nærliggende å tenke seg at [direktøren] kan ha forvekslet hennes interesse i å utvikle seg med sikte på arbeidsoppgaver og ikke interesse for ham personlig”*.<sup>111</sup> Dette bringer oss videre inn på en dimensjon som skaper usikkerhet rundt om en kontakt er ønskelig eller ikke, nemlig problematikken rundt feiltolkning av interesse.

Feiltolkning av interesse henger sammen med at menn og kvinner oppfatter seksuell interesse på ulik måte. Ifølge forskeren Barbara Gutek eksisterer det en systematisk forskjell i hvordan menn og kvinner oppfatter og definerer seksuell trakassering, og derav hva som er *”uønsket”* og krenkende.<sup>112</sup> Generelt tolker menn vennlighet og kroppskontakt fra kvinner som seksuelle signaler, til forskjell fra kvinner som i langt større grad oppfatter ikke-verbal atferd

---

<sup>107</sup> Ligestillings- og diskrimineringsombudet (13.11.2020) Skriftlig innlegg fra Ligestillings- og diskrimineringsombudet, s. 4.

<sup>108</sup> Ligestillings- og diskrimineringsombudet (13.11.2020) Skriftlig innlegg fra Ligestillings- og diskrimineringsombudet, s. 4.

<sup>109</sup> Ligestillings- og diskrimineringsombudet (13.11.2020) Skriftlig innlegg fra Ligestillings- og diskrimineringsombudet, s. 4-5.

<sup>110</sup> LA-1998-877.

<sup>111</sup> LA-1998-877.

<sup>112</sup> Brantsæter M, Widerberg K (1992) Sex i arbeid(et) i Norge, s. 16.

som blick, fliring eller berøring som uønsket seksuell oppmerksomhet.<sup>113</sup> I en situasjon der avgiver av oppmerksomheten er en mann, må dette særlig tas i betraktning.

*Om den som oppmerksomheten er rettet mot er i en særlig sårbar situasjon*

En ytterligere omstendighet som kan øke terskelen for å melde fra, er om mottaker befinner seg i en sårbar situasjon. Dette er særlig relevant i arbeidsforhold hvor en arbeidskontrakt binder arbeidstakeren til en bestemt arbeidsplass. Av den grunn kan man ikke uten videre forlate arbeidsstedet dersom det oppstår ubehageligheter. Dette til forskjell fra andre offentlige steder som en bar. Her kan man enklere forlate stedet umiddelbart uten særlige konsekvenser eller tvungen kontakt med avsender av oppmerksomheten i ettertid. Tilsvarende vil man i en midlertidig stilling være mer sårbar. I frykt for å miste jobben vil man gjerne finne seg i mer en det man burde, nettopp fordi nødvendigheten av arbeid som økonomisk sikkerhet overskygger det faktum at man utsettes for ”uønsket” ”seksuell oppmerksomhet”.

I det følgende vil det ses nærmere på Høyesterett tolkning av ”uønsket-vilkåret” og hvordan aktsomhetsvurderingen ble foretatt HR-2020-2476-A.

### **3.4.3 Om aktsomhetsvurderingen i HR-2020-2476-A**

I HR-2020-2476-A var det ikke bestridt at Bs oppmerksomhet mot A var ”uønsket”. Det var enighet om at den stadige oppsøkingen på arbeidsplassen ikke var ønskelig fra As side.

Spørsmålet for Høyesterett var om den seksuelle oppmerksomheten C ga til A ved å berøre ryggen hennes og den etterfølgende episoden på pauserommet var ”uønsket”.

Høyesterett kom til at C ikke var gjort klar over at berøringen av ryggen til A var ”uønsket”. Dette fordi det var første gang A var blitt utsatt for seksuell oppmerksomhet fra C.<sup>114</sup> For at vilkåret skulle være oppfylt måtte det vurderes om handlingen ”isolert var av en slik alvorlighet at den i seg selv måtte anses som uønsket i lovens forstand slik at ”*han- alle forhold tatt i betraktning- burde forstått at berøringen var uønsket*”.<sup>115</sup>

Førstevoterende starter sin subsumsjon ved å vise til at handlingen ikke var ”utpreget seksualisert”. Det kan stilles spørsmål ved om vektlegging av dette momentet var riktig. Hvor *seksualisert* handlinger er, er i ikke nevnt eksplisitt i forarbeidene som et relevant moment i aktsomhetsvurderingen. Det er handlingens karakter og alvorlighetsgrad som har betydning.

---

<sup>113</sup> Brantsæter M, Widerberg K (1992) Sex i arbeid(et) i Norge, s. 16.

<sup>114</sup> HR-2020-24765-A avsnitt 85.

<sup>115</sup> HR-2020-2576-A avsnitt 85.

<sup>116</sup> Det seksuelle elementet er først og fremst relevant under forbudets første vilkår om ”seksuell oppmerksomhet”. Er det konstatert at slik seksuell oppmerksomhet foreligger virker det unaturlig å la det seksuelle elementet i oppmerksomheten få betydning for alvorlighetsgraden og om avsender burde forstått at den seksuelle oppmerksomheten var ”uønsket” eller ikke.

Videre ble det vist til maktforholdet mellom partene. Det ble her lagt vekt på at C var en godt voksen mann og representant for en stor kunde, til forskjell fra A som var langt yngre og den eneste kvinnen som arbeidet på verkstedet. <sup>117</sup>

Etter å ha vurdert de relevante momentene, konkluderte ikke Høyesterett om C burde forstått at oppmerksomheten han gav var uønsket. Istedenfor ble episoden sett i sammenheng med den etterfølgende episoden på pauserommet. I vurderingen av om forsøket på å ta henne i skrittet oppfylte vilkåret om ”uønsket” viste førstevoterende tilbake til rygg-episoden og uttalte at As reaksjon *”der hun reiste seg og forlot stedet til tross for at hun var midt i en arbeidsoperasjon, innebærer at C var gjort klar over at A ikke ønsket noen seksuell oppmerksomhet fra han”*.<sup>118</sup>

Høyesteretts subsumsjon viser at en non-verbal atferd av å reise seg og forlate stedet, er tilstrekkelig for å signalisere at oppmerksomheten er uønsket. Videre indikerer Høyesteretts subsumsjon at de ikke anså det som nødvendig å konkludere på om de to episodene isolert oppfylte vilkåret. Dette fordi episodene samlet sett tilsa at ”uønsket”-vilkåret var oppfylt. Måten retten tolker vilkåret på gir likevel en inngang til å drøfte hva som faktisk og rettslig sett kreves av “uønsket-vilkåret”.

Overordnet krever vilkåret at den seksuelle oppmerksomheten etter en subjektiv oppfattelse er uønsket, og at den som utøver oppmerksomheten blir gjort klar over dette.

På bakgrunn av forarbeidene legger Høyesterett til grunn at et enkeltstående tilfelle av seksuell oppmerksomhet ikke vil være rammet av loven dersom mottaker ikke sier ifra om dette. Høyesteretts subsumsjon av rygg-episoden indikerer at det kreves gjentakende eller en påfølgende handling dersom den som mottar oppmerksomheten ikke først sier ifra. Et slikt krav vil etter min vurdering gå på bekostning av forbudets effektive beskyttelse. Vilkaåret burde være oppfylt allerede på det tidspunkt mottaker gir signal om at atferden er *”uønsket”*.

---

<sup>116</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) s 72.

<sup>117</sup> HR-2020-2476-A avsnitt 86.

<sup>118</sup> HR-2020-2476-A avsnitt 92.

Dette uavhengig av om det er første gang man blir utsatt for ”*seksuell oppmerksomhet*” eller ikke. Dette er også fremhevet av Ballangrud og Søbstad i lovkommentaren til likestillings- og diskrimineringsloven.<sup>119</sup> Diskrimineringsnemnda har også lagt seg på samme linje, og uttalte i klagesak 20/191 at henvendelsen om å *ligge sammen* som kommer fra en overordnet til en underordnet vil være klart uønsket, ”(...) *selv om den som utsettes ikke har tilkjennegitt dette på forhånd*”.<sup>120</sup>

Samtidig kan en slik tolkning virke betenkelig med hensyn til den anklagdes rettssikkerhet.<sup>121</sup> Det kan virke urimelig å ikke få varsel om at oppmerksomheten er uønsket, særlig siden det eksiterer individuelle forskjeller og nyanser i hva som er hverdagslig kontakt og hva som er å trække over andres grense. Rettssikkerheten vil imidlertid bli ivaretatt gjennom forbudets tredje vilkår, om at seksuelle oppmerksomheten må være ”plagsom”. På den måten kan det trekkes en grense mot atferd som er påregnelig som for eksempel uheldige forsøk på flørtning.

Oppsummert kan det argumenteres for at ”uønsket-vilkåret” er oppfylt såfremt mottaker signaliserer dette, og uten at det kan stilles krav om en påfølgende handling eller atferd. Formålet med forbudet taler også for at terskelen av å signalisere at en oppmerksomhet er ”uønsket” må settes lavt. Forbudet skal beskytte den enkeltes integritet og hindre at enkeltpersoner blir krenket gjennom grenseoverskridende atferd fra andre. Et rimelig krav til mottakers reaksjon synes derfor å være at den må gjenspeile en form for ubehag eller antyde misnøye. Her må imidlertid fremtidig praksis utfylle hva som faktisk kreves, og om en slik non-verbal uttrykkelse som var tilfelle i HR-2020-2476-A også vil være tilstrekkelig i enkeltepisoder.

#### **4 Plagsom**

Forbudets tredje vilkår er at den seksuelle oppmerksomheten ”*har som formål eller virkning å være (...) plagsom*”. Vilkåret angir den juridiske terskelen som den ”uønskede” ”seksuelle oppmerksomheten” må overskride for å være forbudt.<sup>122</sup> Før det nærmere innholdet i uttrykket ”plagsom” skal vurderes, vil det først ses nærmere på hva som ligger i begrepene ”*formål*” og ”*virkning*”.

---

<sup>119</sup> Ballangrud, A og Søbstad M. §13 Lovkommentar til §13 forbud mot å trakassere pkt. 13.4.3.

<sup>120</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/191 s. 10.

<sup>121</sup> Ballangrud, A og Søbstad, M Lovkommentar til §13 pkt. 13.4.3.

<sup>122</sup> HR-2020-2476-A avsnitt 65.

## 4.1 Formål og virkning

Med formål siktes det til de tilfeller hvor den seksuelle oppmerksomheten er gitt med en bestemt hensikt. Et eksempel er kollegaen som gjentakende kommer med seksuelle kommentarer hvor intensjonen er å plage medkollegaen. At avsender har et bestemt formål med oppmerksomheten kan derimot være vanskelig å bevise. For å unngå å måtte bevise en bestemt intensjon hos avsender har lovgiver angitt at det er tilstrekkelig at den seksuelle oppmerksomheten har som *virkning* å være plagsom for den som mottar den. Både tilsiktet og utilsiktet seksuell trakassering er med andre ord omfattet. Samtidig må det understrekes at dersom det kan identifiseres en bestemt intensjon, vil det være et moment i retning av at den seksuelle oppmerksomheten er ”plagsom”.

## 4.2 Særlig om ordlyden og 2018-lovendringen

Uttrykket ”plagsomt” er et begrep som beskriver både en type atferd og en følelse. Det å bli utsatt for plagsomme handlinger vil kunne være irriterende og unødvendig. Etter forarbeidene er denne virkningen tatt inn for å vise at også ”den mer vennligsinnede seksuelle oppmerksomheten kan være omfattet”.<sup>123</sup> Begrunnelsen for å operere med en slik lav grense er at ”uønsket” ”seksuell oppmerksomhet” vil oppleves som et overgrep mot den enkeltes integritet.<sup>124</sup>

Ved lovendringen i 2016-2017, ble alternativet ”plagsom” først ikke tatt med i høringsnotatet.<sup>125</sup> Flere høringsinstanser mente dette var uheldig, og viste til at det uten en slik virkning kunne være fare for at vernet mot seksuell trakassering ble svekket.<sup>126</sup> Barne- og likestillingsdepartementet var enig i dette, og ”plagsom” ble værende i definisjonen. I sin begrunnelse ble det blant annet vist til Advokatforeningens argumentasjon.<sup>127</sup> Et sentralt argument var at plagsom atferd nettopp kommer til uttrykk ”(...)ved vedvarende oppmerksomhet i relasjoner der partene ikke kan unngå hverandre, typisk på en arbeidsplass”.<sup>128</sup> Departementet trakk særlig frem det forhold at en kollegas seksuelle oppmerksomhet og tilnærmelser ”vil være svært irriterende og plagsomme og bidra til å ødelegge arbeidshverdagen (...)”.<sup>129</sup>

---

<sup>123</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kapittel 30 merknader til den enkelte lovbestemmelse s 321.

<sup>124</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.1.

<sup>125</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 18.9.3 s. 186.

<sup>126</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 18.9.3 s. 186.

<sup>127</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt.18.9.3.

<sup>128</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 18.8.

<sup>129</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 18.9.3.

Formålet med ordlydsendringen var å gjøre definisjonen av seksuell trakassering mer objektiv. Tidligere var forbudet formulert som at den seksuelle oppmerksomheten må være ”(...) plagsom for den oppmerksomheten rammer”.<sup>130</sup> Departementet anså denne formuleringen som rettssikkerhetsmessig betenkelig da den gav uttrykk for at fornærmede alene satt med definisjonsmakten for hva som er å anse som ”plagsom” ”seksuell oppmerksomhet” og ikke.<sup>131</sup> Ved å ta bort ordene ”for den” indikerer ordlyden at også andre omstendigheter utover den subjektive opplevelsen er av betydning. Av den grunn skal det etter forarbeidene foretas en ”(...)helhetsvurdering, der også mer objektive forhold vil være relevante”.<sup>132</sup>

### 4.3 Helhetsvurderingen

Forarbeidene gjengir følgende momenter som relevante i vurderingen av om den uønskede seksuelle oppmerksomheten er plagsom; om den som mottar oppmerksomheten oppfatter den som plagsom, handlingens karakter, tid og sted for handlingen og relasjonen mellom de involverte partene.<sup>133</sup> Videre skal det også legges vekt på om oppførselen har hatt negative virkninger av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig art.<sup>134</sup> De nevnte momentene er ikke uttømmende angitt, og vil måtte utfylles gjennom praksis.<sup>135</sup> Helhetsvurderingen skal også tas utgangspunkt i en ”kvinnenorm”. Med det menes at grensedragningen for hva som er ”plagsom” ”seksuell oppmerksomhet”, må ta utgangspunkt hva en fornuftig kvinne ville ha oppfattet som plagsomt.<sup>136</sup>

I det følgende vil momentene fra forarbeidene ses nærmere på. I gjennomgangen av momentene vil HR-2020-2476-A og klagesakene fra diskrimineringsnemnda bli brukt som illustrasjon på hvordan momentene kan slå ut i en konkret sak. For en nærmere beskrivelse av faktum i sakene vises det til pkt.3.2.2.

#### 4.3.1 Subjektiv oppfattelse hos den oppmerksomheten rammer

Etter forarbeidene skal ”plagsom”-vurderingen ”(...) skje med utgangspunkt i oppfatningen til den som rammes”.<sup>137</sup> Dette fordi individuelle forskjeller gir ulike tålegrense og oppfattelse av hva som er ”plagsomt”. Ulikt syn på normer og tidligere erfaringer spiller en vesentlig rolle

---

<sup>130</sup> Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) 2013 §8 (2).

<sup>131</sup> Prop 81 L (2016-2017) s.186.

<sup>132</sup> Prop 81 L (2016-2017) s. 186.

<sup>133</sup> Prop 81 L (2016-2017) s. 321.

<sup>134</sup> Prop 81 L (2016-2017) s. 321.

<sup>135</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s. 321.

<sup>136</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) s.73.

<sup>137</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.

her. Det er imidlertid viktig at den som opplever å bli utsatt for ”plagsom” og ”uønsket” ”seksuell oppmerksomhet” blir hørt, og at ubehaget blir tatt på alvor. Den utsatte vil kunne mistrives på jobben og ikke være i stand til å utøve sitt arbeid på tilstrekkelig måte. Dette henger sammen med momentet under, om oppførselen har hatt en form for negativ innvirkning på den som rammes.

### **4.3.2 Om oppmerksomheten har hatt negativ innvirkning av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig art**

Forskning viser at seksuell trakassering kan ha svært negativ innvirkning for den psykiske og fysiske helsen hos den som rammes, noe som igjen kan resultere i sykemelding og eller oppsigelse fra den utsattes side.<sup>138</sup> Det forhold at hendelsen har resulteret i en negativ virkning er en sterk indikasjon på at oppmerksomheten som ble gitt var ”plagsom”. Dette var tilfelle i både HR-2020-2476-A og klagesak 20/118 hvor både kvinnen og mannen sykemeldte seg fra arbeidet og slet med fysiske plager som hodepine og søvnproblemer i ettertid. Diskrimineringsnemnda la til grunn at sykefraværet og den negative virkningen den seksuelle oppmerksomheten fikk, tilsa at ”(...) det ikke var tvil om at A opplevde hendelsen som krenkende og plagsom”.<sup>139</sup>

### **4.3.3 Handlingens karakter**

#### *Alvorlighetsgrad*

Med handlingens karakter sikets det til alvorret i oppmerksomheten og måten den ble utført på.<sup>140</sup> Fysiske handlinger rettet mot intime kroppsdelar som berøring av bryster, rumpe eller skritt vil raskt anses som plagsomt. Motsatt vil en enkelt seksuell kommentar eller berøring på mindre intime kroppsdelar være mindre ”plagsomt”. Samtidig vil en direkte kommentar mot en annens kropp og utseende også kunne oppleves invaderende og dermed fremstå som ”plagsomt”.

#### *Omstendighetene*

Handlingen kan ikke bare vurderes isolert. Omstendighetene som oppmerksomheten skjedde i må også tas i betraktning.<sup>141</sup> I HR-2020-2476-A ble ikke berøringen fra mannen ved å legge hendene på ryggen til kvinnen isolert sett betraktet som særlig alvorlig. De konkrete omstendighetene av at kvinnen ble utsatt for berøringen når hun var i en sårbar situasjon, at

---

<sup>138</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.2.7.

<sup>139</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/118, s.5.

<sup>140</sup> Ot.prp.nr 77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.

<sup>141</sup> Ot.prp.nr 77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.



hun var den eneste kvinnen på arbeidsstedet, og i utføring av et arbeid hun ikke uten videre kunne avslutte, bidro imidlertid til at den uønskede seksuelle oppmerksomheten var over terskelen for hva som er ”plagsomt” i lovens forstand.<sup>142</sup>

#### *Uten rimelig foranledning*

Under handlingens karakter og omstendigheter kan det også ses hen til måten den ”seksuelle oppmerksomheten” ble utøvd på. I klagesaken 20/118 skjedde handlingen av å dra ned bokseren til den ansatte uventet og uten noen rimelig foranledning.<sup>143</sup> Handlingen fremstod da som ”uforståelige” og ”uakseptabel”.<sup>144</sup> Dette indikerte at atferden var ”plagsom”.

Det samme var tilfelle i HR-2020-2476-A hvor kvinnen ble berørt bakfra og ikke hadde mulighet til å avverge berøringen. Det å ikke kunne forhindre at en berøring skjer kan oppleves som mer ”plagsomt” en om hun hadde hatt mulighet til å beskytte seg mot den. Det å uventet bli gitt oppmerksomhet på et tidspunkt hvor man er i en arbeidssituasjon er forstyrrende, og gjør at fokuset blir flyttet fra profesjonell yrkesøvelse til en unødvendig hendelse som ligger utenfor det man skal måtte oppleve i en jobbsituasjon. De færreste er komfortable med å bli overrumplet, og særlig der det er tale om fysisk nærhet vil det oppleves som ekstra ubehagelig og ”plagsomt”.

#### **4.3.4 Forholdet mellom partene**

Forholdet mellom den som trakasserer og blir trakassert er etter forarbeidene et viktig moment i vurderingen av om oppmerksomhet er plagsom.<sup>145</sup> Som analysen viser er forholdet mellom partene gjennomgående et relevant moment i vurderingen av om de kumulative vilkårene i § 13 (3) er oppfylt. Innunder ”plagsom-vilkåret” står partsrelasjonen sentralt fordi graden av plagsomhet vil kunne variere etter hvem som utøver oppmerksomheten. I arbeidsrelaterte forhold kan det skilles mellom ekstern og intern seksuell trakassering. Det er også her relevant om det foreligger skjevt styrkeforhold.

#### *Ekstern seksuell trakassering*

Med ekstern seksuell trakassering siktes det til de tilfeller hvor trakassøren ikke er ansatt eller en integrert del av arbeidsplassen. Etter SSBs levekårsundersøkelse skjer seksuell trakassering

---

<sup>142</sup> HR-2020-2476-A avsnitt 94.

<sup>143</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/118, s. 4.

<sup>144</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/118, s. 4.

<sup>145</sup> Prop. 81 L (2016-2017) s. 321.

oftest fra personer utenfra som for eksempel pasienter, kunder eller klienter.<sup>146</sup> Ifølge LO-advokaten Tina Storsletten Nordstrøm som prosederte saken for kvinnen i HR-2020-2476-A, vil trakassering fra brukere av den tjenesten man leverer ofte føre til at man havner i en ”dobbelsituasjon”.<sup>147</sup> Med det menes at man som arbeidstaker ikke får gjennomført arbeidet på tilstrekkelig måte, samtidig som man har problemer med å melde ifra. Dette fordi en avvisning av en kunde gjerne ikke samsvarer med den serviceinnstillingen som ligger til grunn i det yrket man utøver. Særlig utsatte bransjer er hotell-og utelivsbransjen og omsorgsyrker.<sup>148</sup> Slike stillinger har arbeidsoppgaver som omfatter tett kontakt med kunder og pasienter, noe som kan resulterer i utfordrende konflikter.

Et klassisk eksempel er den eldre demente pasienten som uttaler seg seksuelt ovenfor en yngre sykepleier eller klyper henne i rumpen. En slik seksuell oppmerksomhet vil naturlig nok være uønsket, og det vil være plagsomt å måtte forholde seg til slik forstyrrende oppmerksomhet under utførelsen av omsorgsoppgaver. Sykdommen hos avsender vil kunne sette sykepleieren i en håpløs situasjon. Et varsel om at den seksuelle oppmerksomheten er uønsket vil sjeldent føre til endring i pasientens atferd. Sykepleieren har derimot krav på vern fra sin arbeidsgiver, som etter sin forebyggingsplikt skal forsøke å hindre at slike forhold skjer jf. arbeidsmiljøloven kapittel 4 og likestillings-og diskrimineringsloven § 13 (6).

I HR-2020-2476-A var de to mennene eksterne kunder med tilknytning til verkstedet hvor kvinnen arbeidet. Kvinnen var som utdannet industrimekaniker på verkstedet for å jobbe, ikke for å bli forstyrret i arbeidet gjennom uønskede berøringer og stadige forsøk på kontakt. At dette var plagsomt for kvinnen er derfor lett å forstå. Dette er også i tråd med den atferd lovgiver mente forbudet skulle omfatte. Det uttales i forarbeidene at seksuell trakassering kan dreie seg om alt fra ”unødvendig berøring” og ”plukking”.<sup>149</sup> Seksuell oppmerksomhet fra utenforstående som hindrer en ansatt i å utøve sitt yrke vil og gå utover arbeidets effektive karakter. Er dette tilfelle vil det trekke i retning av at den ”*seksuelle oppmerksomheten*” er ”*plagsom*”.

---

<sup>146</sup> Ssb.no <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet> Lastet ned 17.3.21.

<sup>147</sup> Rørsla, Podcast ”Opplevd seksuell trakassering? Dette gjør du, svarer LO-advokaten”. <https://frifagbevegelse.no/nyheter/seksuelt-trakassert-pa-jobb-dette-gjor-du-6.158.771443.4d318f4815> Lastet ned 9.3.21.

<sup>148</sup> Bing. I (8.3.21) frifagbevegelse.no <https://frifagbevegelse.no/nyheter/seksuelt-trakassert-pa-jobb-dette-gjor-du-6.158.771443.4d318f4815> Lastet ned 9.3.21.

<sup>149</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.

### *Intern seksuell trakassering*

Når det gjelder intern seksuell trakassering siktes det til de ledere, kolleger og andre som konstant befinner seg på arbeidsplassen. Generelt vil det lettere konstateres at atferden er plagsom dersom den som trakasseres er i en overordnet posisjon.<sup>150</sup> Seksuell trakassering fra en leder er en måte å misbruke makt på, og vil være ydmykede for den underordnede å motta.<sup>151</sup> En leder som gir ”seksuell oppmerksomhet” til en underordnet er også et tillitsbrudd, hvor det vil oppleves som ”plagsomt” å motta seksuell oppmerksomhet fra den man skal yte arbeidskraft til.

I klagesaken 20/118 ble forholdet mellom en over- og underordnet vist fra flere sider. Nemnda presiserte at oppmerksomhet fra en overordnet generelt er et moment som trekker i retning av at handlingen er ”plagsom”.<sup>152</sup> Det må likevel foretas en konkret vurdering. Det er ikke utenkelig at en over- og underordnet kan ha en god relasjon. I klagesaken kjente partene hverandre godt fra før etter å ha arbeidet sammen over lengre tid. Videre beklaget den overordnede raskt sin oppførsel både for han som hevdet seg utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, og for den kollegaen som observerte hendelsen.<sup>153</sup> Disse konkrete forholdene bidro til å tone ned handlingens grove karakter og det usymmetriske forholdet mellom partene.

### **4.3.5 Tid og sted for handlingen**

#### *Pågått over tid*

Dersom det er tale om seksuell oppmerksomhet som har pågått over lang tid, vil det etter forarbeidene være et selvstendig moment i retning av plagsom oppmerksomhet.<sup>154</sup> Dette fordi den tiden oppmerksomheten strekker seg over blir en tilleggsbelastning hvor mottakeren må forholde seg til usikkerheten og risikoen for å bli utsatt for ”uønsket” ”seksuell oppmerksomhet” i fremtiden.<sup>155</sup>

I forlengelsen av dette kan det skilles mellom de tilfeller hvor det foreligger gjentakende atferd og der det foreligger enkelttilfeller av ”uønsket” ”seksuell oppmerksomhet”.

---

<sup>150</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kap. 18.2.2, s. 179.

<sup>151</sup> Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 18.2.2.

<sup>152</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/118, s. 4.

<sup>153</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/118, s. 4.

<sup>154</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.

<sup>155</sup> Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.

### *Gjentakende atferd*

Det er naturlig at ”uønsket” ”seksuell oppmerksomhet” som er gjentakende blir plagsomt for den som mottar den. Å stadig bli utsatt for en ubehagelig seksuell oppmerksomhet man selv ikke har etterspurt, ligger i kjernen av å bli *plaget*. Forholdet mellom B og A i HR-2020-2476-A er et godt eksempel på dette. B oppsøkte A jevnlig, og i perioder opp til flere ganger i uken. Oppmerksomheten var pågående noe som medførte at hun ofte gjemte seg da B kom til verkstedet.<sup>156</sup> En gjentakelse av slike handlinger var derfor plagsomt for kvinnen å måtte forholde seg til.<sup>157</sup>

### *Enkeltilfeller*

Lovgiver har ikke utelukket at også et enkelt tilfelle av oppmerksomhet kan være plagsomt. Det vil imidlertid måtte ”(...) kreves mer av handlingen og omstendighetene den har funnet sted under, for at handlingen skal sies å være plagsom”.<sup>158</sup> I forlengelsen av dette blir spørsmålet hvilke handlinger og omstendigheter som kan tilsi at også enkeltilfeller av oppmerksomhet er å anse som plagsomme. Dette er en viktig problemstilling ettersom forbudet mot seksuell trakassering kan miste sitt effektive vern om ikke også enkelthendelser er omfattet. Den første gangen eller *bare* den ene gangen man blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet vil også kunne være plagsomt for mottaker.

Lovgivers uttalelse i forarbeidene om at det må kreves mer av handlingen og omstendighetene, tolkes som en henvisning til oppmerksomhetens alvorlighetsgrad. Et krav om økning i alvorlighetsgrad tilsier at handlingen vil grense opp mot de øvrige virkingene ”krenkende” eller ”ydmykende”. Her er hendelsen i klagesak 20/118 et godt eksempel. Her hadde ansatt A mottatt ”uønsket” ”seksuell oppmerksomhet” ved ett tilfelle.

Diskrimineringsnemnda var tydelig på at det å dra ned bokseren slik at underlivet blir eksponert, objektivt ligger i kjernen av hva som er plagsom seksuell oppmerksomhet. De kontekstuelle omstendighetene bidro imidlertid til at alvoret i handlingen og det plagsomme elementet ble tonet ned.

Det ble særlig lagt vekt på at hendelsen skjedde på dagtid og i en garderobe hvor det er normalt at kolleger kler delvis av seg for å skifte til arbeidsklær. Til dette uttalte nemnda at ”uønskede enkelthendelser som spiller på bluferdighet og seksualitet, kan i slike situasjoner

---

<sup>156</sup> LH-2019-87696-LH-2019-135298- LH-2019-135300.

<sup>157</sup> LH-2019-87696-LH- 2019-135298- LH-2019-135300.

<sup>158</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.

*forekomme, og fremstår ikke som ekstraordinært*".<sup>159</sup> Hadde tilsvarende handling av å trekke ned en bokser slik at underlivet ble eksponert skjedd på et stabsmøte, ville atferden fått et klart mer alvorlig preg og kunne vært tilstrekkelig som et plagsomt enkelttilfelle.

I klagesak 20/191 var enkelthendelsen av å verbalt forespørre om han og kvinnen "skulle gå på rommet og ligge sammen", tilstrekkelig til å oppfylle vilkårene i § 13 (3).<sup>160</sup> Det å bli forespurt seksuell aktivitet fra en av sine ledere er helt uakseptabelt og noe en ansatt ikke skal måtte finne seg i.

I HR-2020-2476-A ble de ulike hendelsene som forelå mellom partene sett i sammenheng. Av den grunn konkluderte ikke Høyesterett isolert på om "rygg-episoden" som et enkelttilfelle var uønsket seksuell oppmerksomhet som var plagsom i lovens forstand. Førstevoterendes argumentasjon antyder imidlertid at oppmerksomheten ikke ble sett på som alvorlig nok, og at den uten den etterfølgende episoden på pauserommet ikke hadde vært tilstrekkelig til å nå opp til terskelen.

Likestillings-og diskrimineringsombudet er av den oppfatning at Høyesterett satte terskelen "noe høyt" når ryggepisoden mest sannsynlig ikke ville vært alvorlig nok til å bli betraktet som seksuell trakassering, vurdert som en enkeltstående hendelse.<sup>161</sup> Ombudet påpekte særlig at kunderelasjonen, den store aldersforskjellen og at partene ikke hadde kjennskap til hverandre fra før i enda større grad kunne vært vektlagt i vurderingen.<sup>162</sup> Den samme oppfatningen er også å finne igjen i Egeland's ekspertisekommentaren til dommen.<sup>163</sup> Hun påpeker at relasjonen mellom A og C representerte en situasjon "hvor det som hovedregel vil være særlig plagsomt å bli utsatt for slik oppmerksomhet fordi man vil frykte konsekvensen av å si ifra".<sup>164</sup> På den måten kan frykten for negative sanksjoner føre til at enkelttilfeller ikke meldes ifra om, og at en eventuell trakassør slipper unna. Av den grunn burde man ved

---

<sup>159</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/118, s. 5.

<sup>160</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/191, s. 10.

<sup>161</sup> Likestillings og diskrimineringsombudet (2021) ldo. <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/viktig-sak-om-seksuell-trakassering-er-behandlet-i-hoyesterett/> Lastet ned 17.2.21.

<sup>162</sup> Likestillings og diskrimineringsombudet (2021) ldo. <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/viktig-sak-om-seksuell-trakassering-er-behandlet-i-hoyesterett/> Lastet ned 17.2.21.

<sup>163</sup> Egeland, L (2021) Juridika.no *Kommentar til Høyesteretts dom i Metoo-saken HR-2020-2476-A* <https://juridika.no/innsikt/lill-egeland-kommentar-til-hoyesteretts-dom-i-me-too-saken-hr-2020-2476-a> pkt. 4.4.2.

<sup>164</sup> Egeland, L (2021) Juridika.no *Kommentar til Høyesteretts dom i Metoo-saken HR-2020-2476-A* <https://juridika.no/innsikt/lill-egeland-kommentar-til-hoyesteretts-dom-i-me-too-saken-hr-2020-2476-a> pkt. 4.4.2.

vurderingen av om ”seksuell oppmerksomhet” i en enkeltepisode er ”*plagsom*”, være ekstra oppmerksom på de faktorer som oppstiller en barriere for den utsatte til å si ifra.

Gjeldene rett er etter dette at både enkelthendelser og gjentatte tilfeller av uønsket seksuell oppmerksomhet kan være plagsomt. Det er ikke krav om at atferden skal være gjentakende, men det kan føre til at også mindre alvorlige handlinger fremstår som lovstridig samlet sett.<sup>165</sup> Dette har også nå blitt understreket i HR-2020-2476-A. Rettens subsumsjon viser at dersom det foreligger flere mindre alvorlige hendelser, vil summen av det totale handlingsbilde være avgjørende. Det innebærer at ikke alle vilkårene trenger å være oppfylt for hver enkelt episode. På den måten kan etterfølgende hendelser kaste lys over tidligere forhold slik at de samlet sett kan anses plagsomme. Dette er en viktig retningslinje fra Høyesterett som vil kunne bidra til at de som har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet over tid, men i frykt for at hendelsene ikke er alvorlig nok, kan få medhold i at hendelsene samlet sett utgjør seksuell trakassering.

#### *Sted*

Det er videre relevant å se til stedet den seksuelle oppmerksomheten skjedde på. Forarbeidene nevner at seksuell oppmerksomhet som skjer i arbeidstiden med mange mennesker tilstede, vil kunne oppleves som mindre truende sammenlignet med om det hadde skjedd på kveldstid.<sup>166</sup> På den andre siden vil også andre personers tilstedeværelse også kunne styrke oppmerksomhetens plagsomme karakter. Det kan oppleves som flaut for den som mottar den uønskede seksuelle oppmerksomheten at andre bevitner hendelsen.

I klagesak 20/118 ble ikke andres bevitnelse lagt nevneverdig vekt på. Dette fordi den seksuelle oppmerksomheten fant sted i en gang med garderobeskap hvor ”*det må antas å vær normalt at kollegaene kler delvis av seg for å skifte til arbeidsklær*”.<sup>167</sup> Til forskjell fra dette ble det i HR-2020-2476-A vektlagt at kvinne ble utsatt for seksuelle oppmerksomheten under utføringen av et arbeid hun ikke uten videre kunne avslutte. Det var med andre ord ingen naturlig sammenheng mellom den fysiske berøringen og stedet den skjedde på.

Et tilfelle fra lagmannsretten som kan illustrere omgivelsenes betydning er LB-2006-124840. Saken gjaldt en kvinnelig ansatt som hevdet seg seksuelt trakassert etter et motvillig kyss fra en kollega.<sup>168</sup> Hendelsen skjedde under et salgsmøte med besøk på barer, nattklubber mv.

---

<sup>165</sup> Ballangrud, A og Søbstad M. §13 Lovkommentar til §13 forbud mot å trakassere pkt. 13.4.3.

<sup>166</sup> Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.

<sup>167</sup> Diskrimineringsnemda, klagesak 20/118, s 5.

<sup>168</sup> LB-2006-124840.

Dette var en normal affære i den virksomhet kvinnen arbeidet i. Arbeidsmiljøet var derav preget av en festkultur med seksuelle undertoner, noe kvinnen selv var delaktig i og ikke uttrykte noe særlig misnøye for. Dette var kontekstuelle forhold som tonet ned handlingens karakter og tilsa at oppmerksomheten ikke var ”plagsom” i lovens forstand.

Det er på den andre siden viktig å poengtere at sosiale festligheter i jobbregei ikke faller utenfor forbudet mot seksuell trakassering. Forbudet gjelder på alle samfunnsområder og til enhver tid. I klagesak 20/191 skjedde de uønskede seksuelle fremstøtene i forbindelse med jobbseminar, sommerfest og jobbreise.<sup>169</sup> Alkohol og mindre formelle forhold vil ikke redusere kravene til akseptabel oppførsel blant de ansatte, selv om de befinner seg utenfor den opprinnelige arbeidsplassen.

#### **4.4.6 Når det er sagt ifra om at atferden er uønsket**

Det understrekes i forarbeidene at seksuell oppmerksomhet vil ”(...) går over til seksuell trakassering dersom den som utøver den fortsetter, til tross for at det er gjort klart at mottakeren anser den seksuelle oppmerksomheten som uønsket”.<sup>170</sup> Dette er noe annet en grunnvilkåret om at den seksuelle oppmerksomheten må være ”uønsket” som er gjennomgått under pkt. 3.4. Å ikke bli lyttet til vil for det første oppleves som frustrerende og irriterende. Det at avsender fortsetter å utsette mottaker for kontakt, berøring eller andre forstyrrelser til tross for at det er sagt ifra, ligger i kjernen av det å *plage*.

I HR-2020-2476-A la førstevoterende vekt på dette i helhetsvurderingen av om Cs forsøk på at ta A i skrittet var ”plagsom”. Det ble vist til at handlingen ”(...) ble begått etter at C var gjort klar over at dette var noe A ikke ønsket”.<sup>171</sup> I forholdet mellom B og A var det enighet om at den pågående og gjentatte oppsøkingen av A var plagsom. Her hadde hun flere ganger bedt ham om å slutte, og han hadde i tillegg fått beskjed fra ledelsen om å ikke oppsøke A på arbeidsplassen.

#### **4.4.7 Kvinnenorm**

Momentene ovenfor inngår i en helhetsvurdering hvor det skal tas utgangspunkt i en ”kvinnenorm og ikke en kjønnsnøytral norm”.<sup>172</sup> Begrunnelsen for å anvende en ”kvinnenorm” er å gi ett effektivt vern mot seksuell trakassering. Dette fordi det er flere

---

<sup>169</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/191.

<sup>170</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.2.7.

<sup>171</sup> HR-2020-2476-A (avsnitt 94).

<sup>172</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.

kvinner enn menn som rapporterer om at de har blitt utsatt for seksuell trakassering. Forarbeidene definerer kvinnenormen som *”hva den alminnelige fornuftige kvinne ville ha oppfattet som plagsomt”*.<sup>173</sup>

Et naturlig oppfølgingsspørsmål er hva som ligger i ”alminnelig fornuftig kvinne”. Utrykket ”alminnelig” gir assosiasjoner til det som er vanlig eller ordinært. Det vil si at det er hva den gjennomsnittlige kvinnelige arbeidstaker oppfatter som plagsomt som er styrende for vurderingen. Er man over gjennomsnittet hardbarka eller sårbar vil det nødvendigvis ikke være tale om seksuell trakassering i lovens forstand. På den måten blir vurderingsnormen mer fast og forutsigbar.

Høyesterett uttaler i HR-2020-2476-A at ”Hva som konkret ligger i en slik [kvinne]norm kan være noe uklart(...)”.<sup>174</sup> Videre uttaler førstevoterende at *”(...) siktemålet er å gi den som utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet, et tilstrekkelig effektivt vern i lys av lovens formål om å hindre seksuell trakassering”*.<sup>175</sup> I HR-2020-2476-A la Høyesterett vekt på at A var utsatt som eneste kvinnen i avdelingen hun arbeidet på.<sup>176</sup> En ung kvinne vil generelt fremstå som sårbar i møte med eldre menn sammenlignet med situasjoner der partene er jevnaldrende. Som eneste kvinne på en mannsdominert arbeidsplass vil man være ekstra utsatt for en kultur med stereotypisering og kjønnsjargong, og risikerer derav i større grad å bli utsatt for ubehagelige seksuelle tilnærmelser.<sup>177</sup>

## **5 Burde seksuell trakassering reguleres i en egen bestemmelse?**

Avslutningsvis vil det knyttes noen betraktninger til selve begrepet *seksuell trakassering*. Analysen har forsøkt å gjengi de nedre grensene for seksuell trakassering, og som HR-2020-2476-A slår fast, vil grensen kunne gå helt ned til *enkeltpåberøringer* på *relativt* intime kroppsdelene.

Selve uttrykket seksuell trakassering kan imidlertid gi assosiasjoner til grovere handlinger som er gjentakende eller vedvarende.<sup>178</sup> Høyesterett uttaler derimot at *”(...) lovens definisjon av seksuell trakassering er ment å gi begrepet et videre innhold en det som vil følge av en*

---

<sup>173</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) kap. 9.7.2, s. 73.

<sup>174</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 69.

<sup>175</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 70.

<sup>176</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 94.

<sup>177</sup> Sletteland H, Helseth H (2018) *Det jeg skulle sagt*, s.70.

<sup>178</sup> Prop. 81 L (2016-2017) Merknader til de enkelte lovbestemmelsene, s. 320.



*naturlig forståelse av uttrykket trakassering, et uttrykk som leder tanken i retning av bevisste, gjentakende, og mer alvorlige handlinger”.*<sup>179</sup>

En avstand mellom hva man naturlig assosierer med et begrep, og dets reelle innhold er problematisk av flere grunner. Bruken av seksuell trakassering som beskrivelse av en situasjon hvor uønsket seksuell oppmerksomhet eventuelt har funnet sted, kan føre til at man står i fare for å presentere en handlingsnorm som har en høyere terskel for overtredelse enn det forbudet faktisk har. For den som anklages vil det være uheldig dersom den alminnelige språklige forståelsen indikerer at man har gjort en mer alvorlig handling enn det som faktisk er tilfelle. Den anklagde vil kunne oppleve at hans atferd ikke er samvarer med den alvorligheten som begrepet ”trakassering” gir uttrykk for.

Forbudet mot seksuell trakassering er plassert i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 med overskriften ”forbud mot å trakassere”. Dette ble gjort av hensyn til systematikk og for å samle de materielle reglene på et sted.<sup>180</sup> Det er derfor naturlig at seksuell trakassering assosieres med det ”ordinære” trakasseringbegrepet. Det foreligger imidlertid noen vesentlige forskjeller mellom de to formene for trakassering.

Seksuell trakassering omfatter for det første uønsket seksuell oppmerksomhet som er ”*plagsom*”. Dette til forskjell fra trakassering som krever at handlingen eller ytringer i det minste må være ”*ydmykende*”.

For det andre må trakassering etter § 13 (2) skje gjennom ”handlinger, unnlater eller ytringer(...)”. I forbudet mot seksuell trakassering er handlingsnormen beskrevet som ”*enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet (...)*”. Uttrykket ”*enhver*” viser at bestemmelsen ikke avgrenses til en bestemt type handlinger. Seksuell trakassering etter § 13 (3) har derav et videre anvendelsesområde. Dette underbygger behovet for en større tydelighet rundt bestemmelsens omfang, og hva det faktisk innebærer å bli anklaget for seksuell trakassering.

I forlengelsen av dette kan det reises spørsmål ved om det hadde vært mer hensiktemessig med en særskilt regulering av ”uønsket seksuell oppmerksomhet” uten kobling til ”trakasseringbegrepet”. En mulig definisjon kunne vært ”*Enhver form for uønsket seksuell*

---

<sup>179</sup> HR-2020-2476-A, avsnitt 51.

<sup>180</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) s. 74.

*oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom, er forbudt*”.

Drøftelsen av spørsmålet krever et tilbakeblikk til begrepet ”seksuell trakassering” og dets opphav. I ”90-årenes likestillingspolitiske utfordringer & arbeidsmiljø: rapport” utgitt av Likestillingsrådet i 1990, uttales det at begrepet seksuell trakassering er en direkte oversettelse av det engelske uttrykket ”sexual harassment”.<sup>181</sup> Det uttales at seksuell trakassering er synonymt med uttrykket uønsket seksuell oppmerksomhet<sup>182</sup>.

Et sentralt formål med å definere seksuell trakassering som uønsket seksuell oppmerksomhet var at man ”*unngår at den som trakasserer kan befri seg ved å si at han ikke oppfattet handlingen som seksuelt trakasserende*”.<sup>183</sup> Lovgiver var dermed bevisst på at det rådende oppfatningen på vedtakelsestidspunktet var at seksuell trakassering ble betraktet som mer bevisste og alvorlige seksuelle handlinger fra avsenders side. Ved å angi seksuell trakassering som *uønsket seksuell oppmerksomhet* ble det synliggjort at forbudet var ment å favne vidt.

Dette er videre kommunisert gjennom at det bare kreves at den uønskede seksuelle oppmerksomheten resulterer i en bestemt *virkning*. På den måten sørger man for at både tilsiktet og utilsiktet uønsket seksuell oppmerksomhet blir fanget opp, samt at det ikke kreves subjektiv skyld fra avsenders side.

På den andre siden kan en utelukkelse av termologien seksuell trakassering også gå mot sin hensikt. En sentral omstendighet under vedtakelsen av forbudet var den signaleffekten en lovfesting av uønsket seksuell oppmerksomhet *under termen seksuell trakassering* forhåpentligvis kunne medføre. Det ble lagt vekt på at et forbud ville kunne føre til holdningsendring og økt bevissthet rundt uønsket seksuell oppmerksomhet som et alvorlig og utbredt problem med etterfølgende negative konsekvenser.<sup>184</sup> Koblingen av uønsket seksuell oppmerksomhet til trakasseringsbegrepet for å signalisere dets alvorlighetsgrad er med det et argument i retning av å beholde seksuell trakassering som en del av forbudets ordlyd.

---

<sup>181</sup> Likestillingsrådet (1990) 90 årenes likestillingspolitiske utfordringer & arbeidsmiljø: rapport, s.135. <https://www.nb.no/items/7cf385ef2707d177e4a4c34a432758fd?page=0&searchText=%2090-årenes%20likestillingspolitiske%20utfordringer%20%26%20arbeidsmiljø:%20rapport>

<sup>182</sup> Likestillingsrådet (1990) 90 årenes likestillingspolitiske utfordringer & arbeidsmiljø: rapport s. 135. <https://www.nb.no/items/7cf385ef2707d177e4a4c34a432758fd?page=136&searchText=seksuell%20trakasserin>  
g Lastet ned 24.2.21.

<sup>183</sup> Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.1.

<sup>184</sup> Ot.prp.nr. 77(2000-2001) s. 74.

Videre er forbudsbestemmelsen ment å ramme alt fra plagsom oppmerksomhet i nedre sjikt til de mer fysiske og grovere tilfellene i øvre sjikt. En utelukkende bruk av termen “seksuell oppmerksomhet” vil gjerne ikke gjenspeile de handlingene som ligger i øvre sjikt.

Departementet har i forarbeidene uttalt at også voldtekt og voldtektsforsøk kan anses som seksuell trakassering etter loven.<sup>185</sup> Seksuell trakassering kan av den grunn anses som en nødvendig del av forbudet for å kunne få frem hele spennet av de handlinger som forbudet er ment å verne mot.

Oppsummert tilsier en tolkning av rettskildene at lovgivers intensjon i å vedta et forbud mot uønskede seksuelle tilnærmelser i stor grad var basert på et behov for å synliggjøre alvorret i slike handlinger. Den naturlige konsekvens av dette var å lovfeste forbudet innunder det allerede eksisterende trakasseringsvernet. På den måten er både *seksuell trakassering* og *uønsket seksuell oppmerksomhet* som rettslige begrep nødvendige for å få frem forbudets rekkevidde.

Problemet ligger antagelig ikke i selve definisjonen, men i hvilken grad seksuell trakassering som beskrivelse på et faktisk forhold blir brukt. For å ivareta den anklagdes rettsikkerhet og unødig tilleggsbelastning i form av stigmatiserte holdninger, er det viktig at det brede innholdet i bestemmelsen blir kommunisert. Det kan derfor være hensiktsmessig slik Egeland mfl. uttaler i boken ”seksuell trakassering i arbeidslivet”, at arbeidsgivere reserverer bruken av seksuell trakassering til de varslene som er mest alvorlige. Tilsvarende er bruken av *uønsket seksuell oppmerksomhet* mer treffende i situasjoner hvor man står ovenfor et varsel av mindre alvorlig karakter eller med grenseoverskridende atferd.<sup>186</sup>

## 6 Konklusjon og avsluttende refleksjoner

En analytisk gjennomgang av de tilgjengelige rettskildene viser at det ikke kan gis en endelig konklusjon på hvor de nedre grensene for seksuell trakassering i arbeidslivet etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 (3) går. Dette er det flere grunner til.

Forbudsbestemmelsen inneholder vilkår med tungtveiende subjektive element, noe som medfører vanskeligheter i å angi generelle og presise grenser. Videre er de konkrete omstendighetene utslagsgivende for om vilkårene er oppfylt, og vil derfor kunne føre til store variasjoner, alt etter hvilke faktiske forhold som er tilstede.

---

<sup>185</sup> Prop. 81 L (2016-2017) kapittel. 18.2.2, s. 178.

<sup>186</sup> Egeland mfl. (2020) *Seksuell trakassering i arbeidslivet*, s. 53.

Samtidig var det ikke et mål at forbudet skulle være strengt avgrenset. Departementet ønsket å gi en definisjon som ga rom for tolkning, der innholdet vil måtte variere med tid og sted.<sup>187</sup> Det ble også presisert at den nærmere grensedragningen må skje gjennom praksis.<sup>188</sup> Et større behov for vern av den enkeltes integritet, kjønn og privatliv har ført til endringer i likestillings- og diskrimineringslovgivningen det siste tiåret. Det er derfor naturlig at forbudet i § 13 (3) reguleres i takt med samfunnsutviklingen. Konkret i arbeidslivet har seksuell trakassering også gjennomgått en dynamisk reise. De historisk- tradisjonelle tilfellene med den overordnede mannlige lederen som seksuelt trakasserer sin kvinnelige sekretær, fungere ikke lenger som skoleeksempelet på seksuell trakassering i arbeidslivet. Samtidig viser klagesak 20/191 fra diskrimineringsnemnda at slike klassiske tilfeller mellom en mannlig leder og kvinnelig underordnet fortsatt skjer.<sup>189</sup>

Seksuell trakassering avdekkes stadig i nye bransjer og det er fortsatt behov for å bevisstgjøre arbeidslivets aktører om hvilke krav som gjelder, og sikre betryggende håndtering av klagesaker i ettertid. Dommen fra Høyesterett utgjør et avklarende skritt i riktig retning, og vil i kombinasjon med diskrimineringsnemndas praksis være viktige faktorer i den videre kampen mot seksuell trakassering i arbeidslivet. Målet må være at kvinner og menn anerkjennes for sin kompetanse og arbeidskraft, uten å bli utsatt for *uønsket og plagsom seksuell oppmerksomhet*.

---

<sup>187</sup> Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 74.

<sup>188</sup> Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 74

<sup>189</sup> Diskrimineringsnemnda, klagesak 20/191.

## 7 Litteraturliste

### Lover og lovforarbeid

#### Lover:

2015 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), 17.06.2005 nr.62

2017 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestilling og diskrimineringsloven), 16. 06. 2017 nr. 51

2013 Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) 21.06.2013. OPPHEVET

#### Lovforarbeider:

Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) Om lov og endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv

Ot.prp.nr 77 (2001-2002) Om lov om endringer i likestillingsloven mv.

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

Prop. 74 L (2018-2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid)

Prop. 63 (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)

### Stortingsmeldinger og høringnotat

St. meld nr. 70 (1991-1992) *Likestillingspolitikk fra 1990-åra*

Meld. St. 44 (2012-2013) *Likestilling kommer ikke av seg selv*

Regjeringen, Høringsnotat; *lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven* s.14

### Rettspraksis og andre myndigheters praksis

#### Høyesterett:

HR-2001-125- Rt- 2002- 274 (65-2002)

HR-2020-2476-A

#### Lagmannsretten:

LA-1998-877

LB-2006-124840-A

LA-2009-202366  
LH-2019-87696  
LH-2019-135298  
LH-2019- 135300

**Tingretten:**

TSEN-2018-152351

**Diskrimineringsnemnda:**

Klagesak 20/118  
Klagesak 20/191

**Litteratur og nettbaserte kilder:**

Marianne C Brantsæther og Karin Widerberg, *Sex i arbeid(et) i Norge* Tiden norsk forlag, 1992

Anne Jorun Bolken Ballangrud og Margrethe Søbstad. *Lovkommentar til §13 forbud mot å trakassere* pkt. 13.4.3 <https://juridika.no/lov/2017-06-16-51/§13/kommentar> Lastet ned 29.4.21

Lill Egeland, Thorgeir Hole, Ingrid Fladberg Brucker *Seksuell trakassering i arbeidslivet* Gyldendal Norsk Forlag AS 2020

Sissel Frøberg og Rønnaug, *Stopp seksuell trakassering på jobben*, Tiden Norsk Forlag 1992 [https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2012110906010?page=32](https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2012110906010?page=32) Lastet ned 12.2.21

Sigtona Halrynjo, Mari Teigen *Ulik likestilling i arbeidslivet*, Gyldendal, 2016

Mary-Ann Hedlund og Brit Djupvik Sember, *Likestillings og diskrimineringslovene- med kommentar*, Fagbokforlaget 2008

Anne Hellum og Kirsten Ketscher *Diskriminerings- og likestillingsrett* Universitetsforlaget 2008

James Houghton, *Sexual harassment* Routledge-Cavendish, 1995

Brit Djupvik Semner *Diskrimineringsvern i arbeidslivet- en håndbok Likestillings og diskrimineringsloven* Fagbokforlaget, 2017

Anja Sletteland, Hannah Helseth, *Det jeg skulle sagt* Forlaget Manifest AS, Oslo 2018

**Artikler, nettsider:**

Arbeidstilsynet.no *Trakassering*

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/> Sist besøkt 11.2.21

Ingeborg Aasness Fjeldstad (2018) idunn.no Kritisk juss, *Får varsler, enda færre får hjelp, dersom de utsettes for seksuell trakassering* idunn.no  
[https://www.idunn.no/kritisk\\_juss/2018/03/faa\\_varbler\\_og\\_enda\\_faerre\\_faar\\_hjelp\\_dersom\\_de\\_utsettes\\_for](https://www.idunn.no/kritisk_juss/2018/03/faa_varbler_og_enda_faerre_faar_hjelp_dersom_de_utsettes_for) Lastet ned 22.2.21

Mats Arnesen (2021) Khrono.no *Fotograferte studenter- får en årslønn for å slutte*  
<https://khrono.no/fotograferte-studenter--far-en-arslonn-for-a-slutte/568172> Lastet ned 23.4

Nina Renata Aron (2017) timeline.com *Groping in the Ivy League led to the first sexual harassment suit—and nothing happened to the man*  
<https://timeline.com/carmita-wood-sexual-harrassment-f2c537a0e1e8> Lastet ned 3.3.21

Ida Bing (8.3.21) Frifagbevegelse.no *Seksuelt trakassert på jobb? Dette gjør du*  
<https://frifagbevegelse.no/nyheter/seksuelt-trakassert-pa-jobb-dette-gjor-du-6.158.771443.4d318f4815> Lastet ned 9.3.21

Mona Bråten (2020) ”*Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av #metoo*”  
[https://www-idunn-no.pva.uib.no/tfk/2020/01/seksuell\\_trakassering\\_i\\_uliike\\_deler\\_av\\_arbeidslivet\\_i\\_lys\\_a](https://www-idunn-no.pva.uib.no/tfk/2020/01/seksuell_trakassering_i_uliike_deler_av_arbeidslivet_i_lys_a) Lastet ned 10.2.21

Diskrimineringsnemnda <https://www.diskrimineringsnemnda.no/artikkel/2548> Lastet ned 29.1.21

Lill Egeland (16.3.2021) juridika.no *Kommentar til Høyesteretts dom i Metoo-saken HR-2020-2476-A* <https://juridika.no/innsikt/lill-egeland-kommentar-til-hoyesteretts-dom-i-metoo-saken-hr-2020-2476-a> Lastet ned 5.4.21

Lin Farley: On Coinin the Term ”Sexual Harassment” (2018) New Mexcio in Focus  
<https://www.youtube.com/watch?v=LlO5PiwZk8U>.

Ole Martin Gangnes (15.1.21) Juristen.no *Undersøkelse: påtalejuristen utsettes for seksuell trakassering på jobb* <https://juristen.no/nyheter/2021/01/undersokelse-patale%C2%ADjurister-i-politiet-utsettes-seksuell-trakassering-pa-jobb> Sist besøkt 16.1.21

Anne Kari Hinna, Martin Årseth (21.1.21) *Blei overraska*  
<https://klassekampen.no/utgave/2021-01-21/blei-overraska> Sist besøkt 18.2.21

Trond Idås, Klas Backholm (2020) ”*seksuell trakassering i norske redaksjoner- og hvorfor det ikke varsles*”  
[https://www-idunn-no.pva.uib.no/nmt/2020/02/seksuell\\_trakassering\\_i\\_norske\\_redaksjoner](https://www-idunn-no.pva.uib.no/nmt/2020/02/seksuell_trakassering_i_norske_redaksjoner)  
Lastet ned 3.3.21

Henriette Lund Busch, Ingunn Skille Jansen, Audgunn Syse (2002) EuroRett, Lovdata *EU-direktiv om seksuell trakassering*

<https://lovdata.no/pro/#document/EUR/eur-2002-10-04?searchResultContext=1261&rowNumber=1&totalHits=83> Lastet ned 18.2.21

Likestillingsrådet (5-6 mars, 1990) *90 årenes likestillingspolitiske utfordringer & arbeidsmiljø: rapport*

<https://www.nb.no/items/7cf385ef2707d177e4a4c34a432758fd?page=158&searchText=seksuell%20trakassering>

Lastet ned 24.2.21

Else Leona McClimans (2018) *Seksuell trakassering- plagsom uønsket seksuell oppmerksomhet, vern for de få?* <https://juridika.no/tidsskrifter/kritisk-juss/2018/2/artikkel/mcclimans>

Lastet ned 27.2.21

NRK.no *Likestilling*

<https://www.nrk.no/nyheter/likestilling-1.13664414> Sist besøkt 2.2.21

Ssb.no *Likestilling*

<https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling> Sist besøkt 8.2.21

Nikolay Skarning (18.1.21) Rett24.no *Metoo-dommen: Seksuell trakassering og rettssikkerhet*

<https://rett24.no/articles/metoo-dommen-seksuell-trakassering-og-rettssikkerhet> Sist besøkt

26.1.21

NABO, Norske akademis ordbok <https://naob.no/ordbok/fornuftig> Lastet ned 25.2.21.

Politidirektoratet (sist oppdatert 18.12.20) Politiet.no Rapport om uønsket seksuell oppmerksomhet klar

<https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/nyheter/2020/12/18/rapport-om-uonsket-seksuell-oppmerksomhet-klar/> Sist besøkt 3.1.21

Nrk.no *#metoo*

[https://www.nrk.no/nyheter/\\_metoo-1.13728056](https://www.nrk.no/nyheter/_metoo-1.13728056) Lastet ned 22.2.21

Kristin Skare Orgeret, (sist oppdatert 10.10.20) *Metoo*, snl.no

<https://snl.no/metoo> Lastet ned 18.3.21

Hilde Kristin Strand (16.2.21) khrono.no *Må aldri tru at seksuell trakassering ikkje kan skje*

<https://khrono.no/ma-aldri-tru-at-seksuell-trakassering-ikkje-kan-skje/555147> Lasta ned

22.2.21.



Regjeringen, regjeringen.no *Retningslinjer for håndtering av konflikter, trakassering, eller annen utilbørlig opptreden*  
[https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/varsling/retningslinjer\\_trakassering141219.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/varsling/retningslinjer_trakassering141219.pdf) Lastet ned 29.4

ssb.no *Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen*  
<https://www.ssb.no/statbank/table/07873/tableViewLayout1/> Lastet ned 8.8.21.