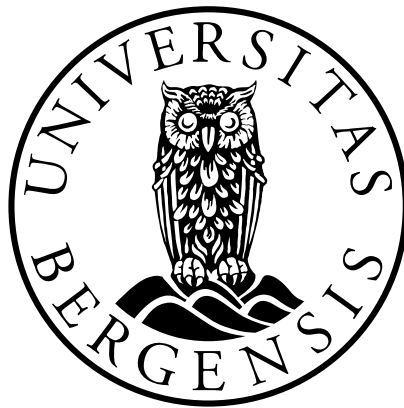


# Fra begjær til besvær

## *En analyse av den nedre grensen for seksuell trakassering*

Kandidatnummer: 20

Antall ord: 13012



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2020

# Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	1
1 Innledning.....	3
1.1 Tema og problemstilling .....	3
1.2 Bakgrunn og aktualitet .....	4
1.3 Avgrensninger .....	6
1.4 Metodiske spørsmål.....	7
1.5 Annen nordisk rett.....	7
1.6 Fremstillingen videre.....	8
2 Det individuelle vernet mot seksuell trakassering i ldl. § 13 .....	10
2.1 Bestemmelsen og dens virkeområde .....	10
2.2 Seksuell oppmerksomhet.....	10
2.3 Oppmerksomheten må være uønsket .....	12
2.4 Oppmerksomhetens formål eller virkning.....	13
2.5 Helhetsvurderingen .....	14
2.5.1 Momentene og en kvinnenorm.....	14
2.5.2 Karakter .....	14
2.5.3 Relasjon .....	15
2.5.4 Kontekst.....	16
2.5.5 Konsekvenser .....	18
2.5.6 Utgangspunktet om at den som utøver trakasseringen må ha blitt gjort klar over at den er uønsket.....	18
2.5.7 Når ett tilfelle er nok .....	20
2.6 Norges internasjonale forpliktelser .....	21
3 Arbeidsgivers plikter og rettsvirkninger ved brudd på forbudet .....	23
3.1 Innledende bemerkninger .....	23
3.2 Arbeidsgivers og leders plikt.....	23
3.3 Plikt til å forebygge og søke å hindre.....	24
3.4 Konsekvenser av seksuell trakassering .....	25
3.4.1 Hva kan arbeidsgiver gjøre?.....	25
3.4.2 Hva kan den som blir trakassert gjøre? .....	27
3.5 Oppsummering .....	28
4 De lege ferenda.....	29

4.1	Innledning.....	29
4.2	Seksuell oppmerksomhet.....	29
4.3	Helhetsvurderingen .....	30
4.3.1	Utgangspunktet om at utøveren må bli gjort klar over at oppmerksomheten er uønsket	30
4.3.2	Terskelen for at én enkelt handling skal utgjøre seksuell trakassering .....	33
4.4	Høyesterett og viktige hensyn i vurderingen.....	34
5	Oppsummering og konklusjon .....	36
	Litteraturliste .....	38

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Denne oppgaven tar for seg forbudet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 første ledd, jf. tredje ledd.<sup>1</sup> Hovedproblemstillingen er: hva er den nedre grensen for seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13?.

Oppgaven tar med andre ord sikte på å analysere dagens rettsstilstand for å finne terskelen for at noe skal anses som seksuell trakassering, basert på tilgjengelige rettskilder. Jeg vil også foreta en vurdering av dagens rettsstilstand *de lege ferenda*.

Seksuell trakassering er definert i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd som «enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom». Dette reiser spørsmål om når seksuell oppmerksomhet kan sies å være uønsket, og hvor stor betydning det har at den oppleves trakasserende for mottakeren.

Seksuell trakassering omfatter et bredt spekter av handlinger og ytringer. Dette kan være alt fra en dårlig sjekkereplikk eller en lett upassende berøring, til grove integritetskrenkelser som voldtekt og voldtektsforsøk. Det er likevel klart at ikke alle handlinger med en seksuell undertone kan omfattes av begrepet, det kreves med andre ord at handlingen eller ytringen er kvalifisert alvorlig, eller sagt på en annen måte: den må nå opp til en viss terskel. Ved denne vurderingen står rettssikkerheten til den som hevder seg seksuelt trakassert, og rettssikkerheten til den anklagede, i et spenningsforhold. Dersom saken blir henlagt, eller det blir konstatert at slik trakassering ikke har skjedd, kan dette gi den som hevder seg trakassert en følelse av å ikke bli trodd. På den andre siden kan brudd på forbudet mot seksuell trakassering føre til erstatningsansvar. Selv om dette ikke er like inngripende som å for eksempel bli strafferettslig ansvarlig, kan det oppleves svært stigmatiserende å bli erstatningsansvarlig for en slik handling.

En stor utfordring når det kommer til å vurdere om seksuell trakassering har funnet sted, er at den subjektive oppfattelsen til den som er gjenstand for handlingen eller ytringen står sentralt. Dette gjør at det ikke er mulig å trekke en klar linje mellom hva som er og hva som ikke er

---

<sup>1</sup> Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (heretter likestillings- og diskrimineringsloven eller ldl.).

seksuell trakassering. En handling som av én person oppfattes ufarlig og smigrende, kan av en annen oppfattes ubehagelig, nedverdiggende eller krenkende. Viktigheten av den subjektive oppfattelsen til den som er gjenstand for handlingen eller ytringen gjør det til en styrke at lovteksten ikke gir klare svar på hvilke konkrete handlinger og ytringer som omfattes av bestemmelsen. Men det at lovteksten ikke setter klare rammer for hvilke tilfeller som omfattes, samt at det finnes lite rettspraksis og juridisk teori på området, reflekterer et behov for å kartlegge hvor denne grensen går.

## 1.2 Bakgrunn og aktualitet

Seksuell trakassering kom på den politiske dagsordenen allerede på 1970-tallet, og er derfor på ingen måte et nytt problem.<sup>2</sup> Det skulle likevel ta lang tid før seksuell trakassering fikk bred anerkjennelse som et samfunnsproblem.

Emneknaggen #metoo ble for første gang brukt i 2006 av den amerikanske aktivisten Tarana Burke,<sup>3</sup> med formål om å belyse et av problemene som i en amerikansk arbeidslivkontekst kanskje særlig rammer unge, svarte kvinner fra lavere økonomiske samfunnsklasser.

Bevegelsen spredte seg senere til hele verden, og det skulle vise seg at problemet ikke bare rammet svarte amerikanske kvinner, men kvinner over hele verden. I 2015 delte flere tusen norske kvinner historier om seksuell trakassering under emneknaggen #jegharopplevd.<sup>4</sup> Det var først i oktober 2017, da kvinner over hele verden begynte å dele historier om overgrep og seksuell trakassering med emneknaggen #metoo, at problemet for alvor ble satt på dagsordenen.<sup>5</sup>

Den 17. oktober 2017 ble #metoo omtalt i norske media for første gang. Den kan imidlertid først sies å ha nådd Norge da 590 kvinnelige skuespillere lanserte #stilleførøpptak, hvor det ble tatt et oppgjør med ukulturen i TV-, film- og teaterbransjen. Kampanjen beveget seg gjennom bransje etter bransje, som blant annet #utentaushetsplikt i legebransjen, IT-bransjens #systemdown og serverings- og utelivsbransjens #notonthemenu.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., punkt 9.1.

<sup>3</sup> The University of British Columbia, «Tarana Burke | UBCEvents», åpnet 24. november 2020, <https://events.ubc.ca/tarana-burke/>.

<sup>4</sup> Anja Sletteland og Hannah Helseth, *Det jeg skulle sagt* (Forlaget Manifest, 2018), s. 8.

<sup>5</sup> Kristin Skare Orgeret, «metoo», Store norske leksikon, 28. august 2020, <https://snl.no/metoo>

<sup>6</sup> Sletteland og Helseth, *Det jeg skulle sagt*, s. 9.

Den 13. desember 2017 nådde #metoo politikken. Den gangen var det Dagens Næringsliv som skrev om interne varsler i Arbeiderpartiet og om trakassering og upassende oppførsel fra nestleder Trond Giske.<sup>7</sup> Flere andre partier var også under lupen, men Arbeiderpartiet og Trond Giske-saken var den som fikk mest oppmerksomhet. Senest 28. august 2020 ble Giske vraket som lederkandidat i Trøndelag Ap, fordi flere hundre Ap-politikere signerte et opprop som krevde nettopp dette, i tillegg til at et nytt varsel om seksuell trakassering kom frem i lyset.<sup>8</sup> Enda et varsel dukket opp i etterkant av vrakingen.<sup>9</sup> Da stortingspresident Tone Wilhelmsen Trøen talte for Europaparlamentet uttalte hun at seksuell trakassering gjør at terskelen for å delta i politikken blir høyere, og at det dermed utgjør en trussel for demokratiet.<sup>10</sup>

#Metoo gjaldt først og fremst seksuell trakassering fra overordnede i arbeidslivet og fra andre i lignende maktposisjoner. Kampanjen har likevel vist at seksuell trakassering forekommer på alle områder i samfunnet. I mars 2020 gjennomførte markedsanalysebyrået Opinion, på vegne av Rusfeltets samarbeidsorgan Actis en undersøkelse hvor ungdommer ble spurt om opplevelser i situasjoner der de drikker alkohol med jevnaldrende. I undersøkelsen deltok 585 jenter og 415 gutter i alderen 15 til 20 år. Her svarte 49 prosent av de spurte jentene at de én eller flere ganger har opplevd å få uønsket seksuell oppmerksomhet når de drikker sammen med jevnaldrende. Oppmerksomheten gjaldt alt fra tilrop og klåing til overgrep. Tilsvarende tall for gutter var 18 prosent.<sup>11</sup>

Oppropene og aktivismen mot seksuell trakassering begynte altså lenge før den største #metoo-bølgen, og det er i seg selv interessant at disse først i 2017 fikk den brede, massive og globale appell som de fikk. Hvorfor det var akkurat #metoo i 2017 som slo igjennom er vanskelig å si. Den var jo som vi har sett ikke den første internettkampanjen mot seksuell trakassering.<sup>12</sup> Kampanjens gjennombrudd kan nok forklares med sitt store fokus på arbeidslivet, og kanskje at samfunnet var modent for en større endring. #Metoo ble til en nasjonal dugnad i arbeidslivet. Arbeidsgivere og tillitsvalgte måtte granske egne rutiner og

---

<sup>7</sup> Tore Gjerstad og Kristian Skard, «Ap-ledelsen har fått flere varsler om Trond Giske», [www.dn.no](http://www.dn.no), 13. desember 2017.

<sup>8</sup> Gard Oterholm, Tore Gjerstad, og Stian Øvrebø Johannessen, «Giske tar ikke gjenvalg til Stortinget: – Folk kan uten dokumentasjon fremføre anklager mot meg hver gang jeg søker politiske verv», [www.dn.no](http://www.dn.no), 28. august 2020.

<sup>9</sup> Lajla Ellingsen og Stian Wallum, «Ingrid Resell Krogstad (24) står bak det nyeste varselet mot Trond Giske. Nå forteller hun sin historie.», [www.bt.no](http://www.bt.no), 3. september 2020.

<sup>10</sup> Stortinget, «Stortingspresidenten: Seksuell trakassering er en trussel mot demokratiet», Pressemelding, Stortinget, [www.stortinget.no](http://www.stortinget.no), 25. oktober 2019.

<sup>11</sup> Actis – Rusfeltets samarbeidsorgan, «Opplever seksuell trakassering på fest», [Actis.no](http://Actis.no), 12. august 2020.

<sup>12</sup> Sletteland og Helseth, *Det jeg skulle sagt*. s. 8.

strukturer. Fagforeningene kjempet allerede for lovverk mot seksuell trakassering, og dugnaden fikk derfor utvikle seg innenfor etablerte rammer. Debatten viste også at lovverk og varslingsrutiner ikke er nok, et forbud gjør ikke at seksuell trakassering slutter å eksistere. Dette kan blant annet forklares med at maktforholdet mellom kvinner og menn fortsatt er skjevt mange steder. Menn har oftere lederstillinger, og det finnes ikke tilstrekkelig sterke normer mot slik opptreden. Seksuell trakassering fungerer også som en effektiv hersketeknikk, samtidig som det kan tenkes at enkelte personer, til tross for det økende fokuset på seksuell trakassering, fortsatt har problemer med å vite hvor grensene går.<sup>13</sup> Kampanjen kan hevdes å ha bidratt til at den alminnelige oppfattelsen av hvor terskelen for seksuell trakassering ligger, har blitt lavere. Hvorvidt dette har spredt seg til jussen gjenstår likevel å se. Høyesterett besluttet i april 2020 å fremme en anke fra lagmannsretten som gjelder nettopp den nedre grensen for seksuell trakassering. Denne dommen vil ha stor betydning for dagens rettsstilstand. Selv om avgjørelsen fra Høyesterett ikke foreligger før i desember 2020, det vil si etter at denne oppgaven er ferdigskrevet og levert, vil lagmannsrettens dom bli behandlet i oppgaven.

### 1.3 Avgrensninger

Ettersom oppgaven omhandler den nedre grensen for seksuell trakassering, er det naturlig å avgrense den mot seksuell trakassering som omfattes av straffeloven. Dette vil være seksuell trakassering som er så grov at det er snakk om hensynsløs atferd etter straffeloven § 266, seksuell handling uten samtykke etter § 297, seksuelt krenkende atferd etter § 298, eller voldtekt etter § 291. Oppgaven vil med andre ord bare ta for seg det sivilrettslige vernet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

Det er heller ingen hemmelighet at kvinner oftest blir utsatt for seksuell trakassering.<sup>14</sup> Det er derfor naturlig at det er dette som blir hovedfokuset i oppgaven, men seksuell trakassering mot menn vil også bli behandlet.

---

<sup>13</sup> Sletteland og Helseth. s. 9.

<sup>14</sup> SSB, «Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen», ssb.no, åpnet 9. desember 2020, Tabell 2.

## 1.4 Metodiske spørsmål

Alminnelig juridisk metode vil danne rammene for den juridiske analysen. Senere i oppgaven vil jeg i tillegg komme inn på at det ikke alltid er samsvar mellom en naturlig språklig forståelse av lovteksten, og den forståelsen som legges til grunn i forarbeidene.

Det er avsagt svært få dommer om seksuell trakassering, og de eksisterende avgjørelsene er underrettsdommer. Den sparsomme andelen rettspraksis, samt lite juridisk teori kan gjøre det utfordrende å kartlegge terskelen. Lite rettspraksis er en følge av at få saker har kommet til domstolsbehandling, trolig på grunn av stor prosessrisiko.<sup>15</sup> Dette har igjen medført at domstolene ikke har fått mulighet til å avklare tvetydigheter i lovverket og på denne måten avklare rettstilstanden i større grad. Dette gjør at lovteksten og forarbeidene vil danne hovedgrunnlaget for den juridiske analysen. Forarbeidene til den tidligere likestillingsloven vil også være relevante da lovendringen hovedsakelig var ment å videreføre gjeldende rett, samtidig som diskrimineringsvernet skulle styrkes.<sup>16</sup>

Fra 1. januar 2020 har Diskrimineringsnemnda fått myndighet til å avgjøre saker om seksuell trakassering. Dette innebærer at klager selv kan velge om han eller hun vil reise sak for nemnda eller for domstolene.<sup>17</sup> Alle avgjørelser fra Diskrimineringsnemnda kan uansett klages inn for tingretten.<sup>18</sup> At sakene nå avgjøres av et konfliktløsningsorgan som er under domstolsnivå, særpreger rettskildebildet. Slike avgjørelser har liten rettskildemessig vekt sammenlignet med avgjørelser fra domstolene. Men de kan likevel være relevante tolkningsbidrag, da de er avgjort med grunnlag i legitime rettskilder. Diskrimineringsnemnda har imidlertid kommet svært kort i behandlingen av saker om seksuell trakassering, og det er derfor ingen avgjorte saker som er relevant for oppgaven.

## 1.5 Annen nordisk rett

Både Sverige, Danmark og Island har som medlemmer av henholdsvis EU og EØS styrket sitt rettslige vern mot diskriminering for å oppfylle kravene i EUs ikke-diskrimineringsdirektiver.

---

<sup>15</sup> ElseLeona McClimans, «Seksuell trakassering - plagsom uønsket seksuell oppmerksomhet - et vern for de få?», *Kritisk juss* 56, nr. 02 (19. desember 2018): 91–114, s. 113.

<sup>16</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 15.

<sup>17</sup> Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering § 35.

<sup>18</sup> Lov 16. juni 2017 nr. 50 om likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda § 16.



Disse landenes rettstradisjon ligger nært opp til den norske, og deres lovgivning kan derfor være et relevant tilskudd til vurderingen.

Sveriges Diskrimineringslag (2008:567) 1 kap. 4 § 5 p. definerer seksuell trakassering som «ett oppträdande av seksuell natur som kränker någons värdighet».<sup>19</sup> Det er som i den norske bestemmelsen den subjektive oppfattelsen til mottakeren som skal legges til grunn. Men også her finner en utgangspunktet om at mottakeren må gjøre utøveren klar over at oppmerksomheten er uønsket, og at det bare er de mest alvorlige tilfellene som kan utgjøre seksuell trakassering etter bare én hendelse.<sup>20</sup> Etter den danske bestemmelsen i likebehandlingsloven § 1 stk. 6 foreligger det seksuell trakassering eller «sexchikane» når det «udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adferd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighet, navnlig ved at skabe et truende, fjendtlig, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima».<sup>21</sup> Det er altså relativt stor likhet i utformingen av den svenske, danske og norske bestemmelsen.

Den islandske likestillingsloven har en noe mer detaljert definisjon av seksuell trakassering i kapittel 1, artikkel 2 nr. 4. Seksuell trakassering er «[...] any type of unfair and/or insulting sexual behavior which is unwelcome and impairs self-respect of the person affected by it, and which is continued in spite of a clear indication is given that it is unwelcome. A single instance may be considered sexual harassment if it is serious».<sup>22</sup> Selv om denne bestemmelsen tilsynelatende er mer utfyllende enn den norske, må innholdet også her i stor grad sies å være det samme. Fordelen med den islandske utformingen av lovteksten vil jeg komme tilbake til i del 4.

## 1.6 Fremstillingen videre

Oppgaven er delt i tre. Den starter i en analyse av hva som ligger i definisjonen av «seksuell trakassering» i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd. Altså hva som etter dagens rettstilstand skal til for at et tilfelle omfattes av loven. Denne delen omhandler det individuelle vernet mot seksuell trakassering, og det er dette som er den sentrale delen av oppgaven. Del to handler om det strukturelle vernet, altså arbeidsgivers plikt til å hindre og

---

<sup>19</sup> Diskrimineringslag av 5. juni 2008 (2008:567).

<sup>20</sup> Offentlig-anställdas Förhandlingsråd (OFR), «Vad är diskriminering? En fackling handbok», 2019, [https://www.ofr.se/wp-content/uploads/2019/03/ofr\\_diskrimineringshandbok\\_final.pdf](https://www.ofr.se/wp-content/uploads/2019/03/ofr_diskrimineringshandbok_final.pdf), s. 49.

<sup>21</sup> Lov om ligebehandling av mænd og kvinder med hensyn til besæftigelse m.v., LBK nr 645 af 08/06/2011

<sup>22</sup> Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (2008).

forebygge seksuell trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd, samt rettsvirkningene ved brudd på forbudet mot seksuell trakassering. Til slutt vil jeg diskutere rettstilstanden *de lege ferenda*, herunder om grensen for hva som er å anse som seksuell trakassering er der de bør være.

## 2 Det individuelle vernet mot seksuell trakassering i ldl. § 13

### 2.1 Bestemmelsen og dens virkeområde

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 1 at loven gjelder på «alle samfunnsområder». Det ble foreslått at bestemmelsen skulle inneholde en avgrensning mot privat- og familieliv, dette ble ikke tatt til følge, og forbudet gjelder derfor også på dette området.<sup>23</sup>

Seksuell trakassering er i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd definert som «enhver» form for «uønsket seksuell oppmerksomhet» som har som «formål eller virkning» å være «krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom». Ordlyden «enhver» form for uønsket seksuell oppmerksomhet, tilsier at både fysiske handlinger, verbale og ikke-verbale ytringer og unnlatelser omfattes. Dersom en handling, ytring eller unnlattelse oppfyller vilkårene i loven, vil den regnes som seksuell trakassering, og dermed være forbudt. Seksuell trakassering forekommer likevel som oftest i form av handlinger eller ytringer, og det er dette som vil bli behandlet i det følgende.

### 2.2 Seksuell oppmerksomhet

For at det skal kunne vurderes om en handling eller ytring utgjør seksuell trakassering, må det først være snakk om «seksuell oppmerksomhet». Ordlyden «seksuell oppmerksomhet» tilsier at oppmerksomheten må være av seksuell karakter, eller den må være seksuelt betont.<sup>24</sup> Etter merknadene er det imidlertid ikke et krav at oppmerksomheten må være motivert av seksuelt begjær.<sup>25</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven. Dette kan forklares med at seksuell trakassering ofte har en maktdimensjon,<sup>26</sup> hvor den som utøver oppmerksomheten gjør dette for å oppnå et gode, eller utøve makt ved seksuell oppmerksomhet.<sup>27</sup> Eksplisitte spørsmål, ryktespredning

---

<sup>23</sup> Innst.389 L (2016-2017) Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 2.

<sup>24</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 320.

<sup>25</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 320.

<sup>26</sup> Ståle Einarsen og Harald Pedersen, *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet, jus og psykologi*, 1. utg. (Gyldendal Norsk Forlag AS, 2007). s. 136.

<sup>27</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 179.

om en persons seksuelle aktivitet og gjentatte seksuelle spøker, er i merknadene nevnt som eksempler på hva som kan være seksuell oppmerksomhet.<sup>28</sup> Men alt fra unødvendig berøring og «tafsing» til voldtekt og voldtektsforsøk,<sup>29</sup> og det å sende bilder eller videoer med seksualisert innhold kan være omfattet.<sup>30</sup>

Den seksuelle oppmerksomheten kan være fysisk, verbal og ikke-verbal. Fysisk seksuell oppmerksomhet omfatter blant annet berøring, beføling, voldtekt og voldtektsforsøk. Verbal oppmerksomhet omfatter kommentarer om utseende, kropp, klær, privatliv, og forslag og hentydninger om seksuell atferd. Ikke-verbal oppmerksomhet vil være seksuelle gester, dette kan være plystring og kroppsbevegelser, men også å sende eller vise seksualiserte bilder eller videoer.

I LB-2006-124840 krevde en kvinnelig ansatt oppreisning fra arbeidsgiver som følge av påstått trakassering knyttet til arbeidssituasjonen og seksuell trakassering. Kvinnen hevdet at hun ved seks anledninger var blitt utsatt for seksuell trakassering av administrerende direktør. I saken ble det ikke konstatert seksuell trakassering da retten ikke fant det bevist at hendelsene hadde funnet sted. Hendelsene er likevel illustrerende for hva som kan være seksuell oppmerksomhet. Kvinnen beskrev en hendelse hvor administrerende direktør hadde lagt ansiktet sitt ned i utringingen hennes og berørt brystene med munnen. Dette kunne vært et eksempel på fysisk seksuell oppmerksomhet, men mannen forklarte at hendelsen skyldtes en svikt i knærne som følge av en kneskade, og at det hele var et uhell. Ved et annet tilfelle hadde han angivelig med henvisning til brystene hennes takket for sist med uttalelsen «hyggelig å se dere igjen».<sup>31</sup> Dette kunne vært et tilfelle av verbal seksuell oppmerksomhet.

Et eksempel på ikke-verbal seksuell oppmerksomhet finnes i LA-2009-202366, hvor en kvinnelig ansatt i en frisørsalong fikk tilkjent erstatning som følge av seksuell trakassering. Kvinnens arbeidsgiver hadde bedt henne vaske håret og massere hodebunnen hans, og vasken dette skulle gjøres ved var plassert slik at hun så direkte inn på kontoret hans hvor han viste en film av pornografisk karakter.

Vilkåret om «seksuell oppmerksomhet» kan forstås som et inngangsvilkår til bestemmelsen, og det er nettopp dette seksuelle elementet som skiller seksuell trakassering fra andre former for trakassering, som for eksempel mobbing. Det at en handling eller ytring anses som

---

<sup>28</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 320.

<sup>29</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 63.

<sup>30</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 179.

<sup>31</sup> LB-2006-124840

«seksuell oppmerksomhet» innebærer med andre ord ikke i seg selv at det konstateres seksuell trakassering. Dette, sammenholdt med bestemmelsens formål om å hindre at seksuell trakassering forekommer, jf. ldl. § 1, taler derfor for at terskelen for hva som er «seksuell oppmerksomhet» er lav.

LH-2019-87696 gjaldt en kvinnelig ansatt i en industribedrift som hevdet seg seksuelt trakassert av to av bedriftens kunder. Ved en anledning lå kvinnen på kne på gulvet for å utføre arbeid på en kran, da den ene kunden kom bakfra og la hendene sine på ryggen hennes på bar hud. Lagmannsretten uttalte om episoden at den «neppe kan karakteriseres som seksuell oppmerksomhet».<sup>32</sup> En slik konklusjon er ikke åpenbar, noe jeg vil komme tilbake til i del 4. Til tross for lagmannsrettens klare uttalelse, taler både lovformålet og uttalelsene i forarbeidene for at seksuell oppmerksomhet også kan omfatte tilfeller av «unødvendig berøring»,<sup>33</sup> og at terskelen derfor er lavere enn den som ble lagt til grunn av lagmannsretten. Denne løsningen er heller ikke betenkelig da det at noe er «seksuell oppmerksomhet» ikke i seg selv medfører at seksuell trakassering konstateres.

## 2.3 Oppmerksomheten må være uønsket

Et annet sentralt vilkår for å konstatere at seksuell trakassering har skjedd er at den seksuelle oppmerksomheten må være «uønsket». Ordlyden avgrenser mot seksuell oppmerksomhet som er ønsket eller velkommen, og oppmerksomhet mottakeren er likegyldig til. Etter merknadene kreves det at oppmerksomheten verken må være velkommen eller gjensidig,<sup>34</sup> det er klart at en gjensidig flørt mellom to personer ikke vil oppleves som seksuell trakassering av noen av partene. Vurderingen av om oppmerksomheten er «uønsket» beror utelukkende oppfatningen til den som er gjenstand for handlingen eller ytringen.<sup>35</sup> Mottakerens subjektive oppfattelse vil være utgangspunktet og individuelle variasjoner er her av betydning.<sup>36</sup> Det som oppleves morsomt og smigrende for en person, kan for en annen oppleves dypt krenkende.

Formålet med bestemmelsen er å verne den enkelte mot ubehaget og følelsen av krenkelse seksuell trakassering medfører. Dette taler for å trekke grensen ved oppmerksomhet som fremmer ubehag, og av den grunn er uønsket. Etersom ordlyden indikerer at alt som ikke er

---

<sup>32</sup> LH-2019-87696

<sup>33</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 63.

<sup>34</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 320.

<sup>35</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 320.

<sup>36</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 320.

subjektivt ønsket av mottakeren omfattes, og dette alene ikke er nok for å konstatere seksuell trakassering, tilsier det at terskelen for hva som er «uønsket» i lovens forstand er lav.

## 2.4 Oppmerksomhetens formål eller virkning

At en person har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, er ikke i seg selv nok til å konstatere seksuell trakassering. Oppmerksomheten må også ha som «formål eller virkning» å være «krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom».

Oppmerksomhetens «formål» tilsier hva intensjonen til utøveren var, altså hva vedkommende subjektivt sett mente med handlingen eller ytringen, og hva han eller hun ønsket å oppnå.

Dersom utøverens formål var å krenke, nedverdige eller ydmyke mottakeren, befinner vi oss i kjernen av det som er den alminnelige oppfattelsen av seksuell trakassering. Etter merknadene vil en handling som hadde til hensikt å krenke omfattes av bestemmelsen, og dermed vil også forsøk på seksuell trakassering være forbudt.<sup>37</sup>

Oppmerksomhetens «virkning» tilsier den subjektive oppfatningen til mottakeren. Etter merknadene skal dette momentet tillegges betydelig vekt. Forbudet vil altså ramme tilfeller der hensikten ikke var å trakassere, men hvor oppmerksomheten likevel opplevdes som «krenkende, skremmende, fiendtlig nedverdiggende, ydmykende eller plagsom».<sup>38</sup> Vilkårene er alternative, og det er derfor tilstrekkelig at et av dem er oppfylt. At den seksuelle oppmerksomheten har som «virkning» å være «plagsom» må antas å utgjøre den nedre grensen for hva som kan anses som seksuell trakassering, da dette åpner for at også vennligsinnet seksuell oppmerksomhet kan omfattes av bestemmelsen.<sup>39</sup>

Det er imidlertid ikke nok at oppmerksomheten bare oppleves som «plagsom» av mottakeren, den må nå opp til den juridiske terskelen som følger av momentene i helhetsvurderingen. En handling eller ytring som oppleves plagsom for én person, gjør ikke nødvendigvis dette for en annen, og det er derfor en rekke momenter som er relevante i vurderingen av om seksuell trakassering har funnet sted.

---

<sup>37</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 319.

<sup>38</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 319.

<sup>39</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 320.

## 2.5 Helhetsvurderingen

### 2.5.1 Momentene og en kvinnenorm

Momentene som skal med i helhetsvurderingen er listet opp i forarbeidene.<sup>40</sup> Dette er blant annet den subjektive oppfattelsen til den som utsettes for oppmerksomheten, handlingens karakter, situasjonen den blir fremsatt i, og relasjonen mellom utøveren og mottakeren. Det vil også være av betydning om oppførselen har hatt negative konsekvenser av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig art.<sup>41</sup> Listen er imidlertid ikke uttømmende, og tanken er at den skal utfylles gjennom praksis.<sup>42</sup>

Ved vurderingen skal det ifølge forarbeidene legges til grunn en «kvinnenorm».<sup>43</sup> Det skal altså være veiledende for vurderingen hva den alminnelige fornuftige kvinne ville ha oppfattet som plagsomt. Dette har sin begrunnelse i at departementet ville legge til grunn en norm som passet best til den gruppen som oftest opplever seksuell trakassering.<sup>44</sup> Videre viser også forskning at kvinner oftere oppfatter situasjoner som seksuell trakassering. Å legge til grunn en «kvinnenorm» også der det er en mann som har blitt utsatt for trakassering, vil derfor gi menn et styrket vern.<sup>45</sup> Likevel vil ikke denne normen nødvendigvis medføre at oppmerksomhet som subjektivt sett oppleves som plagsomt for mottakeren, når opp til terskelen for hva som er plagsomt i lovens forstand. Dette vil likevel være et tungtveiende argument for at seksuell trakassering har funnet sted.<sup>46</sup>

### 2.5.2 Karakter

Seksuell oppmerksomhet kan som nevnt i punkt 2.2 være fysisk, verbal og ikke-verbal. Jo mer krenkende en fysisk handling er mot mottakerens fysiske integritet, desto mer taler det for at seksuell trakassering har funnet sted. Både verbale og ikke-verbale ytringer kan innvirke på mottakerens psykiske integritet. På samme måte som ved fysiske handlinger, vil en større grad av krenkelse av mottakerens psykiske integritet trekke mer i retning av at det har skjedd seksuell trakassering. Det skal mer til for at verbale eller ikke-verbale ytringer utgjør seksuell trakassering. Likevel vil en direkte kommentar om aspekter ved noens kropp oppleves langt

---

<sup>40</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 320.

<sup>41</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 320.

<sup>42</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 73.

<sup>43</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 73.

<sup>44</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 73.

<sup>45</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 73.

<sup>46</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 73.

mer invaderende enn en positiv kommentar om vedkommendes antrekk, og derfor i større grad trekke i retning av at det er snakk om seksuell trakassering. Ikke-verbal oppmerksomhet som for eksempel blikk, vil nok stort sett ikke kunne nå opp til terskelen for seksuell trakassering. En gest som indikerer samleie, eller det å vise noen en film med seksualisert innhold, vil derimot lettere kunne tale for at det er snakk om seksuell trakassering. Når det gjelder fysiske handlinger, vil berøring i nærheten av intime områder i større grad tale for seksuell trakassering enn berøring andre steder på kroppen.<sup>47</sup> En fysisk handling som i stor grad oppleves som invaderende for mottakerens fysiske integritet, vil være, eller i det minste grense mot å være, «krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende [eller] ydmykende».<sup>48</sup> En slik handling vil derfor anses som mer enn «plagsom» i lovens forstand. Hvor mye en handling påvirker mottakerens integritet beror i stor grad på konteksten den skjer i, og relasjonen til personen som utøver handlingen eller ytringen. Handlingens karakter må altså vurderes i lys av omstendighetene rundt handlingen og relasjonen mellom utøver og mottaker.<sup>49</sup>

### 2.5.3 Relasjon

Relasjonen mellom utøveren og mottakeren av oppmerksomheten står altså sentralt, og spesielt der det foreligger et avhengighetsforhold eller en annen type ubalansert maktforhold. Dersom den som utøver handlingen eller ytringen står i et overordnet forhold til mottakeren, vil dette etter forarbeidene tale for at seksuell trakassering har funnet sted.<sup>50</sup> Når den som utøver oppmerksomheten er overordnet mottakeren på arbeidsplassen, kan det antas at mottakeren av tilnærmelser blir satt i en ikke bare ubehagelig, men også vanskelig situasjon. En frykt for at avvisning av den overordnede vil gå utover mulighetene i jobben, kan for eksempel tenkes å heve terskelen for å si ifra, og frembringe en opplevelse av hjelpeløshet. Dette vil også gjelde ledere i organisasjoner. I idretten er det ofte et særlig tillitsforhold mellom trener og idrettsutøver. Dette kan, som på arbeidsplassen, gjøre det vanskelig å si fra eller avvise tilnærmelser som kommer fra en trener. Dersom de to er kollegaer, eller idrettsutøvere i samme lag, vil nok ikke relasjonen alene tale for at det har skjedd seksuell trakassering, med mindre det av andre grunner foreligger ubalanse i maktforholdet.

---

<sup>47</sup> Egeland, Hole, og Brucker, *Seksuell trakassering i arbeidslivet*, s. 38.

<sup>48</sup> Egeland, Hole, og Brucker, s. 38.

<sup>49</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 73.

<sup>50</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 73.



Skjeve maktforhold kan komme i flere former, og utøveren må ikke nødvendigvis stå i en faktisk maktposisjon overfor mottakeren. Det kan også gjelde tilfeller hvor utøveren på grunn av sin sosiale status, eller fartstid i bransjen stiller sterkere. Dette kan for eksempel være dersom utøveren er god venn med ledelsen, har jobbet i bedriften i mange år, eller av andre grunner står i en posisjon som innebærer en risiko for at mottakeren ikke blir trodd, eller at problemet ikke blir tatt tak i. I slike tilfeller skal det imidlertid mer til enn om utøveren står i et formelt maktforhold overfor mottakeren.<sup>51</sup>

Et annet eksempel på ubalanse i maktforholdet er når mottakeren er ansatt i en midlertidig stilling og er avhengig av utøverens godvilje for å få fornyet stillingen. I en slik situasjon foreligger det et skjevt maktforhold og et avhengighetsforhold som gjør det særlig vanskelig å avvise utøveren, da en konsekvens av dette kan være at mottakeren ikke får fornyet stillingen.

Kundeforhold er en annen type relasjon som kan gjøre det vanskelig å si ifra ved uønsket seksuell oppmerksomhet. Den som er ansatt i en bedrift som butikkmedarbeider, servitør eller lignende, og som skal yte service til kunden, kan gjerne komme i en situasjon hvor det er vanskelig å si fra om ubehagelige opplevelser. I slike stillinger foreligger det en rådende oppfatning om at «kunden har alltid rett», noe som kan føre til at ansatte vegrer seg for å si ifra når de blir utsatt for ubehagelige tilnærmelser. Dette i frykt for å miste kunder, ødelegge for bedriften, eller i verste fall miste jobben. Likevel ser det ikke ut til at lagmannsretten la vekt på et slikt kundeforhold i LH-2019-87696, her ble det imidlertid i tilknytning til den andre kunden uttalt at den samlede oppmerksomheten overstiger «klart terskelen for hva en ung kvinne skal måtte finne seg i fra en langt eldre mann, på en arbeidsplass hvor det hovedsakelig befinner seg menn». Til tross for at lagmannsretten ikke la vekt på at det i saken var snakk om et kundeforhold, må det antas at en slik relasjon taler for at seksuell trakassering har funnet sted.<sup>52</sup> Uttalelsen viser også at stor aldersforskjell er av betydning.

#### **2.5.4 Kontekst**

Kontekst er både tid og sted for handlingen, altså selve situasjonen oppmerksomheten fremsettes i. Dette kan for eksempel være på en bar, i butikken eller på arbeidsplassen. Omstendighetene rundt situasjonen vil også ha betydning i denne sammenheng. Det å komme med en bemerkning om noens utseende før de skal holde et foredrag, kan oppleves som et

---

<sup>51</sup> Egeland, Hole, og Brucker, *Seksuell trakassering i arbeidslivet*, s. 39.

<sup>52</sup> Egeland, Hole, og Brucker, s. 48.

forsøk på å «sette vedkommende ut», og på denne måten utøve makt over personen. Det å bli utsatt for seksuell oppmerksomhet i en bakgate på kveldstid, vil også fort oppleves mer skremmende enn dersom det samme skjer på åpen gate midt på dagen. Det samme gjelder dersom sjefen på arbeidsplassen kommer med en kommentar om utseende til en ansatt på kontoret i arbeidstiden, eller om det samme skjer på kveldstid når de to er alene hjemme hos sjefen. En annen situasjon kan være der utøveren gir uttrykk for at en avvisning fra mottakeren vil få negative konsekvenser. En slik antydning vil tale for at seksuell trakassering har funnet sted.<sup>53</sup> Konteksten avgjør også i hvilken grad mottakeren kan unnsnippe situasjonen. Er situasjonen vanskelig å unnsnippe, slik at mottakeren blir tvunget til å bli værende i den ubehagelige situasjonen, vil dette trekke i retning av at seksuell trakassering har funnet sted.

Konteksten handler videre om hvor mange ganger det skjer. Jo flere ganger utøveren fremsetter en handling eller ytring, desto mer vil det tale for at seksuell trakassering har skjedd. I forarbeidene er det uttalt at uønsket seksuell oppmerksomhet over tid bringer med seg en tilleggsbelastning, da mottakeren av oppmerksomheten ikke bare må forholde seg til handlingen eller ytringen når den fremsettes, men også den stadige risikoen for å bli utsatt for slik oppmerksomhet igjen.<sup>54</sup> Dersom en person med viten og vilje setter en annen i en situasjon vedkommende ikke ønsker å være i, kan dette tolkes som en form for maktutøvelse, noe som må trekke i retning av at seksuell trakassering har funnet sted.

Den kvinnelige frisøren i LA-2009-202366 hevdet flere forhold som grunnlag for seksuell trakassering. Som nevnt ble hun bedt om å vaske håret og massere hodebunnen til arbeidsgiver samtidig som hun ble vist en film av pornografisk karakter. Arbeidsgiver skal også flere ganger ha forsøkt å kysse henne, og ved ett tilfelle skal han ha stilt seg inntil henne slik at hun kjente at han hadde reisning. Han uttalte da noe i retning av «kjenn hvor hard den er, den er til deg». Selv om disse handlingene samlet sett var så grove at det for lagmannsretten fremstod ganske klart at det var snakk om seksuell trakassering, illustrerer de godt en situasjon hvor en ansatt ble nødt til å fortsatt stå i seksuelle tilnærmelser.

---

<sup>53</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 73.

<sup>54</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 73.

### 2.5.5 Konsekvenser

Det vil også være av betydning for helhetsvurderingen om handlingen eller ytringen har hatt konsekvenser av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig art.<sup>55</sup> Dette momentet vil gi en indikasjon på hvor hardt atferden har gått utover mottakeren. Dersom den som hevder seg trakassert for eksempel har blitt forsinket i studieløpet, har blitt sykemeldt, eller har sett seg nødt til å slutte i jobben, vil dette tale for at seksuell trakassering har funnet sted. Sterke psykiske belastninger hos vedkommende vil i ytterligere grad trekke i denne retningen.

### 2.5.6 Utgangspunktet om at den som utøver trakasseringen må ha blitt gjort klar over at den er uønsket

Ifølge forarbeidene går seksuell oppmerksomhet først over til å bli seksuell trakassering i det mottakeren gir uttrykk for at oppmerksomheten er uønsket, men utøveren likevel fortsetter.<sup>56</sup>

Ettersom ordlyden «uønsket» er subjektiv, og sikter til oppfattelsen til den som er gjenstand for handlingen eller ytringen, vil det stride mot en naturlig språklig forståelse av lovteksten å legge til grunn et utgangspunkt om at utøveren må ha blitt gjort klar over at oppmerksomheten er uønsket. Hva som er ønsket eller uønsket handler etter den naturlige språklige forståelsen utelukkende om følelsene til mottakeren. Ved å stille opp et krav om at utøveren må ha blitt gjort oppmerksom på at det er uønsket, beveger man seg bort fra den subjektive oppfattelsen til mottakeren,<sup>57</sup> og over i en mer objektiv vurdering av om vedkommende har gitt uttrykk for at handlingen eller ytringen var uønsket eller ikke.

En slik tilnærming kan skape metodisk usikkerhet. Juridisk metodelære kan hovedsakelig deles i den vitenskapelige, også kalt rettspositivistiske, og den pragmatiske tilnærming. Hva som anses som riktig og forsvarlig rettsanvendelse vil avhenge av hvilken tilnærming man legger til grunn. For å kvalitetssikre rettsanvendelsesprosessen vil det være en fordel å være transparent i valget av metodisk tilnærming.<sup>58</sup> Ved å legge til grunn en oppfattelse i forarbeidene som strider mot en klar tolkning av lovteksten, har man lagt til grunn en pragmatisk tilnærming for å komme frem til det man anser som en rimelig regel.<sup>59</sup> Lovtekst og forarbeid nyter demokratisk legitimitet, og lovteksten kan anses som en konklusjon på det

---

<sup>55</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 73.

<sup>56</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 72.

<sup>57</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 320.

<sup>58</sup> Knut Martin Tande, «Individuelle valg og vurderinger i rettsanvendelsesprosessen», *Jussens Venner* 46, 2014: 1–36, s. 1.

<sup>59</sup> Tande, s. 6.

som er diskutert i forarbeidene. Likevel er det lovteksten som er det direkte uttrykket for Stortingets lovgivningsmyndighet, og dermed den sentrale bæreren av demokratisk legitimitet på lovfestet område. Dette gjør at det etter et vitenskapelig synspunkt er betenkelig å la innholdet i forarbeidene gå på bekostning av det som følger av en naturlig forståelse av lovteksten.

Utgangspunktet om at utøveren må ha blitt gjort klar over at oppmerksomheten var uønsket blir imidlertid også lagt til grunn i LH-2019-87696, som gjaldt kvinnen som hevdet seg trakassert av to kunder. Kvinnen reiste sak mot begge kundene, samt arbeidsgiver, for manglende oppfølging av varselet hennes. Kunden C la, som nevnt tidligere, hendene på ryggen hennes under genseren da hun lå og skrudde på en kran. Ved en senere anledning lot han som om han skulle ta henne i skrittet da hun var på vei ut av pauserommet. Ved den siste hendelsen sa kvinnen klart ifra. Lagmannsretten la her vekt på at det ikke hadde forekommet flere hendelser etter at mannen var blitt gjort oppmerksom på at oppmerksomheten var uønsket. Når det gjaldt den andre kunden hadde han ved flere anledninger oppsøkt henne og forsøkt å kile henne, dette fortsatte selv etter at hun ba ham om å stoppe. Hans gjentakende oppmerksomhet mot henne, selv etter hun hadde gitt beskjed om at den var uønsket, gjorde altså at det ble konstatert seksuell trakassering i dette tilfellet.

Både forarbeid og rettspraksis er altså klar på at utgangspunktet er at utøveren må ha blitt gjort klar over at oppmerksomheten var uønsket, og dette må derfor anses å være gjeldende rett. Det er imidlertid ikke krav om at mottakeren eksplisitt må uttale at oppmerksomheten er uønsket. Det kan tenkes at en person gjennom sine holdninger, og sin væremåte over tid, har gitt uttrykk for at slik oppmerksomhet ikke er velkommen.<sup>60</sup> I slike tilfeller kan seksuell trakassering tenkes å ha skjedd med en gang vedkommende utsettes for seksuell oppmerksomhet.

Det er få holdepunkter for å si noe om hva som skal til for at noe kan anses å være implisitt uttalt av mottakeren. I LH-2019-87696 forlot kvinnen situasjonen hvor den ene kunden la hendene på ryggen hennes under genseren uten å si noe. Dette ble ikke av lagmannsretten ansett som et implisitt uttrykk for at oppmerksomheten var uønsket. Det kan altså se ut til at det kreves mer enn bare det å forlate situasjonen for at man implisitt kan tenkes å ha sagt ifra

---

<sup>60</sup> Einarsen og Pedersen, *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*, s. 137.

om at oppmerksomheten var uønsket. Hvor denne grensen burde gå vil jeg komme tilbake til i del 4.

### 2.5.7 Når ett tilfelle er nok

Kravet til at utøveren må ha blitt gjort klar over at oppmerksomheten er uønsket er ikke absolutt. I forarbeidene er det uttalt at ett enkelt tilfelle av uønsket seksuell oppmerksomhet kan utgjøre seksuell trakassering, men det vil i slike tilfeller kreves mer av handlingen og omstendighetene rundt for at handlingen skal anses plagsom.<sup>61</sup> Departementet uttaler at den enkeltstående handlingen eller ytringen må være kvalifisert alvorlig, og begrunner dette med at «slike tilfeller som regel vil være i samsvar med det man etter en objektiv vurdering vil kunne si at handlingspersonen burde ha forstått var uønsket».<sup>62</sup> Dette må også antas å gjelde i tilfeller der oppmerksomheten ikke var velment.<sup>63</sup> Det kan for eksempel være der noen kommer med negative kommentarer om noens utseende, der disse kommentarene har en seksuell undertone. Oppmerksomheten vil i en slik situasjon fort bli nedverdiggende, krenkende og ydmykende, uavhengig av om vedkommende har gitt beskjed om at den var uønsket.<sup>64</sup>

Oppfatningen synes å være at ett enkelt tilfelle som hovedregel må grense opp mot å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende for at hendelsen alene skal kunne anses «plagsom» i lovens forstand.<sup>65</sup> En slik forståelse virker også rimelig, da det som regel skal mer til for at én enkelt handling skaper et ubehag av den størrelsen loven er ment å beskytte mot.

I forarbeidene er det uttalt at et absolutt krav om at utøveren må ha blitt gjort klar over at oppmerksomheten var uønsket, ville være uheldig dersom uønsket seksuell oppmerksomhet finner sted i relasjoner der det foreligger et skjevt maktforhold og hvor fornærmede er redd for at avvisning kan få negative konsekvenser.<sup>66</sup> Dette gjelder spesielt der det er antydning at avvisning vil få negative konsekvenser, se 2.5.4. I slike tilfeller må hovedregelen altså være at det kreves en lavere alvorlighetsgrad av handlingens karakter for at ett enkelt tilfelle skal utgjøre seksuell trakassering.

---

<sup>61</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 73.

<sup>62</sup> Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv., s. 72.

<sup>63</sup> Egeland, Hole, og Brucker, *Seksuell trakassering i arbeidslivet*, s. 45.

<sup>64</sup> Egeland, Hole, og Brucker, s. 46.

<sup>65</sup> Egeland, Hole, og Brucker, s. 39.

<sup>66</sup> Prop.81 L (2016–2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 186.

Rt. 2002 s. 273 (professordommen) er illustrerende for betydningen av at utøveren står i et skjevt maktforhold overfor mottakeren. Saken gjaldt en professor i zoologi som ble avskjediget som følge av omfattende trakassering av kvinnelige ansatte og studenter, og hevdet oppsigelsen ugyldig. Høyesterett uttalte at «ved bedømmelse av om det foreligger grov krenkelse av tjenesteplikten etter § 15 første ledd bokstav a, vil spørsmålet om A skjønte eller burde skjønt at den seksuelle kontakt var ufrivillig for E, ikke være avgjørende».<sup>67</sup> Selv om uttalelsen ikke knyttet seg direkte til spørsmålet om det hadde funnet sted seksuell trakassering, viser den at det ikke stilles samme krav til at utøveren skal ha blitt gjort oppmerksom på at oppmerksomheten var uønsket når det foreligger et skjevt maktforhold.

## 2.6 Norges internasjonale forpliktelser

Gjennom EØS-avtalen er Norge bundet av store deler av EU-retten, og EØS-loven er inkorporert i norsk rett, jf. EØS-loven § 1.<sup>68</sup> Men for at EU-retten skal regnes som norsk rett, må den gjennomføres som lov eller forskrift. Direktiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med arbeid og yrkesdeltakelse forbyr blant annet seksuell trakassering og Direktiv 2004/113/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester fastslår at seksuell trakassering er i strid med prinsippet om likebehandling mellom kvinner og menn, og skal regnes som forbudt kjønnsdiskriminering.<sup>69</sup> Direktivene er gjennomført i norsk rett gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.<sup>70</sup> Reglene skal i utgangspunkt tolkes i tråd med praksis fra EU-domstolen. Selv om praksis fra EU-domstolen etter 2. mai 1992 ikke er formelt bindende for Norge, skal det etter EFTA-domstolens og Høyesteretts praksis tillegges stor vekt.<sup>71</sup>

Norge er også bundet av FNs Kvinnekonvensjon av 1979. Etter artikkel 11 skal «konvensjonspartene treffe alle tjenlige tiltak for å avskaffe diskriminering av kvinner på arbeidsmarkedet».<sup>72</sup> FNs kvinnekomité er et overvåkningsorgan som består av 23 eksperter på kvinners rettigheter, og utformer «general recommendations», disse er anbefalinger om

---

<sup>67</sup> Rt. 2002 s. 273, s. 280.

<sup>68</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 46.

<sup>69</sup> Direktiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med arbeid og yrkesdeltakelse forbyr blant annet seksuell trakassering; Direktiv 2004/113/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester.

<sup>70</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 45.

<sup>71</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 45.

<sup>72</sup> Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women» (1979), Art. 11.

hvordan konvensjonen skal tolkes.<sup>73</sup> I kvinnekomiteens generelle uttalelse nr. 19 er det uttalt at seksuell trakassering i arbeidslivet skaper problemer for likestillingen, og anbefaler at konvensjonspartene setter i gang tiltak i lov eller på annen måte beskytter kvinner mot kjønnsbasert vold slik som seksuell trakassering i arbeidslivet.<sup>74</sup> Med dette klassifiserer komiteen seksuell trakassering som kjønnsbasert vold, noe som medfører at seksuell trakassering også faller inn under konvensjonens virkeområde. Ettersom komiteen har fastslått at kjønnsbasert vold er å anse som diskriminering, og dermed innenfor konvensjonens virkeområde,<sup>75</sup> anses seksuell trakassering som brudd på kvinnekonvensjonen også utenfor arbeidslivet.

I punkt 18 i kvinnekomiteens generelle uttalelse nr. 19 er seksuell trakassering definert som “such unwelcome sexually determined behaviour as physical contact and advances, sexually coloured remarks, showing pornography and sexual demands, whether by words or by actions”. Definisjonen inneholder som den norske det subjektive kravet om at oppmerksomheten må være «uønsket». Den krever imidlertid ikke at oppmerksomheten må ha et bestemt formål eller en bestemt virkning. Dette gjør likevel ikke at den norske definisjonen ikke er dekkende nok. Bestemmelsen kan neppe være ment å fange opp oppmerksomhet som verken har formål eller en virkning å være seksuelt trakasserende.

Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner har som formål å avskaffe diskriminering og fremme likestilling. I artikkel 40 står det at «any form of unwanted, non-verbal or physical conduct of a sexual nature with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment, is subject to criminal or other legal sanction».<sup>76</sup> Departementet mener norsk rett oppfylder konvensjonens krav fullt ut.<sup>77</sup>

---

<sup>73</sup> United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, «OHCHR | Committee on the Elimination of Discrimination against Women», åpnet 17. november 2020, <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>.

<sup>74</sup> General Recommendations Adopted by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (1992), Punkt 17 og 24 bokstav c.

<sup>75</sup> Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, art. 11.

<sup>76</sup> Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (2011).

<sup>77</sup> Innst.301 S (2016-2017) Innstilling fra justiskomiteen om Samtykke til ratifikasjon av Europarådets konvensjon av 11. mai 2011 om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner, s. 1.

# 3 Arbeidsgivers plikter og rettsvirkninger ved brudd på forbudet

## 3.1 Innledende bemerkninger

Seksuell trakassering forekommer på alle samfunnsområder, og #metoo har vist at det er svært utbredt i arbeids- og organisasjonslivet. Arbeidsplassen er et sted man skal oppholde seg hver dag, og i de fleste tilfeller er man ikke i posisjon til selv å velge hvilke overordnede, kollegaer eller brukere man må forholde seg til. Seksuell trakassering kan få konsekvenser både for arbeidstakeren som utsettes for det, og for hele arbeidsmiljøet. Forskning har vist at det er en sammenheng mellom seksuell trakassering og mentale og fysiske helseplager, symptomer på posttraumatisk stresslidelse, stress, nedsatt trivsel og engasjement i jobben og tidlig avgang fra yrket.<sup>78</sup> Det er derfor særlig viktig å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen, og ha gode rutiner for varsling. Av den grunn er arbeidsgiver gitt det overordnede ansvaret for arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, og har et stort ansvar når det gjelder å legge til rette slik at arbeidstakere ikke utsettes for seksuell trakassering.

## 3.2 Arbeidsgivers og leders plikt

Arbeidsgiver og ledere i organisasjoner har i kraft av sin stilling og «innenfor sitt arbeidsområde» plikt til å «forebygge og søke å hindre [...] seksuell trakassering». Dette er det strukturelle vernet mot seksuell trakassering, og er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd. Plikten gjelder i alle arbeids- og organisasjonsforhold, altså ikke bare der det foreligger et arbeidsgiver- og arbeidstakerforhold. En lignende bestemmelse finnes også i universitets- og høyskoleloven § 4-3 første ledd. Etter denne plikter styret i utdanningsinstitusjonen å «arbeide for å forebygge og forhindre [...] seksuell trakassering».<sup>79</sup> Denne er foreslått fjernet i NOU 2020:3 punkt 19.1, fordi plikten uansett fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Ldl. § 13 overlapper også med det generelle forbudet om trakassering i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd som krever at arbeidstaker «ikke [skal] utsettes for trakassering».<sup>80</sup> Ettersom det er likestillingslovens

---

<sup>78</sup> Arbeidstilsynet, «Seksuell trakassering», åpnet 18. september 2020, <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>.

<sup>79</sup> Lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler.

<sup>80</sup> Lov 17. juni 2017 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.



bestemmelse som dekker mest, vil denne ha betydning for hvordan seksuell trakassering skal forstås i både arbeidsmiljølovens og universitets- og høyskolelovens forstand.<sup>81</sup>

At plikten etter ldl. § 13 sjette ledd gjelder innenfor deres «arbeidsområde» tilsier at vilkårets kjerne er hendelser som finner sted på arbeidsstedet i arbeidstiden, eller i tilknytning til arbeidet. Dette kan for eksempel være reiser den ansatte deltar på i jobbsammenheng.<sup>82</sup> Etter forarbeidene gjelder plikten alle som naturlig hører inn under arbeidsgiverens, utdanningsinstitusjonens eller organisasjonens ansvarsområde. Dette vil utover egne ansatte være kunder, klienter, pasienter, medlemmer, elever og studenter.<sup>83</sup> I forarbeidene er det lagt til grunn at sosiale arrangement og sosiale reiser i arbeidsgivers regi, hvor den ansatte er forventet å delta, er omfattet. Det ble i denne sammenheng vist til LA-2009-189015-2.<sup>84</sup> I dommen ble det uttalt at et julebord er «et jobbrelatert sosialt arrangement, hvor arbeidsgiveren har rett til å stille krav til de ansattes atferd».<sup>85</sup> Mer usikkert er det med frivillige arrangement utenfor arbeidstid. I disse tilfellene kan det være avgjørende om arbeidstaker selv betaler for å delta, og i hvilken grad arbeidsgiver har rett til å stille krav til ansattes atferd.

For utdanningsinstitusjoner innebærer plikten at det må settes i verk tiltak ved for eksempel skoleturer. For organisasjoner vil dette gjelde ved møter, eller andre arrangementer i regi av organisasjonen.<sup>86</sup>

### **3.3 Plikt til å forebygge og søke å hindre**

Plikten innebærer altså å «forebygge og søke å hindre» seksuell trakassering. Plikten til å «forebygge» krever etter forarbeidene at det utformes retningslinjer for varsling. Det er et krav at tiltakene er reelt forebyggende. Eksempler på dette er risikovurderinger, holdningskampanjer og klar tale fra en leder om at trakassering ikke er akseptert.<sup>87</sup> Plikten til å «søke å hindre» er en skjerping av forebyggingsplikten, og oppstår idet noen har varslet om atferd eller holdninger som kan utvikle seg til å bli seksuell trakassering, eller faktiske opplevelser av seksuell trakassering. Dette innebærer at den ansvarlige raskt må ta tak i slike

---

<sup>81</sup> Arbeidsrett.no, «§ 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet», Arbeidsrett.no, åpnet 15. september 2020,

<sup>82</sup> McClimans, «Seksuell trakassering - plagsom uønsket seksuell oppmerksomhet - et vern for de få?», s. 104.

<sup>83</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 187.

<sup>84</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 187.

<sup>85</sup> LA-2009-189015-2.

<sup>86</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 188.

<sup>87</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 321.

varsler, sørge for at saken utredes, og komme med forslag til løsninger slik at videre trakassering ikke forekommer.<sup>88</sup> Selv om det her stilles krav til arbeidsgivers aktivitet, tilsier ordlyden «søke å hindre» at arbeidsgiver ikke faktisk må ha hindret seksuell trakassering. Det er med andre ord ikke snakk om en resultatforpliktelse, men en innsatsforpliktelse. Denne forståelsen er bekreftet i forarbeidene, hvor det er uttalt at vurderingstemaet som oppstår er om den ansvarlige har oppfylt sin plikt, altså om vedkommende har gjort nok for å forsøke å forhindre seksuell trakassering.<sup>89</sup>

Plikten til å «søke å hindre» oppstår i det arbeidsgiver eller leder blir varslet. Det er altså ikke et krav om at den som varsler må bevise at trakassering har funnet sted, før det settes i verk tiltak.<sup>90</sup> En metode som kan brukes i denne sammenheng er «faktaundersøkelse». I saker som gjelder seksuell trakassering vil det normalt være snakk om påstand mot påstand. Metoden vil derfor være nyttig for å utrede og dokumentere de faktiske forholdene i en arbeidsmiljøsak. Den kan også bidra til at saken undersøkes på en måte som ivaretar partenes rettssikkerhet og sentrale psykologiske prinsipper.<sup>91</sup>

Arbeidsgivers aktivitetsplikt er utdypet i ldl. § 26, hvor det kreves at alle arbeidsgivere «innenfor sin virksomhet», skal «arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å [...] søke å hindre seksuell trakassering». Selv om plikten stiller strenge krav, pålegges ikke arbeidsgiver å gjennomføre bestemte tiltak eller aktiviteter.<sup>92</sup> Det gis altså et handlingsrom, og det er opp til hver enkelt virksomhet å vurdere hvilke tiltak som vil være egnet for deres virksomhet. Målet med en slik plikt er at den skal skape bevissthet i virksomhetene, og sikre at de innfører tiltak som er tilpasset for å møte eventuelle utfordringer i den enkelte virksomhet.<sup>93</sup>

## 3.4 Konsekvenser av seksuell trakassering

### 3.4.1 Hva kan arbeidsgiver gjøre?

Arbeidsgiver har i kraft av sin stilling en styringsrett. Denne retten er formulert blant annet i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk-dommen) som en rett til å «organisere, lede, kontrollere og fordele

---

<sup>88</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 321.

<sup>89</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 321.

<sup>90</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 187.

<sup>91</sup> Ståle Einarsen, Harald Pedersen, og Helge Hoel, *Faktaundersøkelse, metodikk i vanskelige arbeidsmiljø saker*, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2016.

<sup>92</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 241.

<sup>93</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 241.

arbeidet» med den begrensning at det skjer «innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått».<sup>94</sup> Når arbeidsgiver mottar et varsel om seksuell trakassering, kan vedkommende i tråd med denne retten foreta justeringer på arbeidsplassen for å ivareta arbeidsmiljøet og for at den som hevder seg trakassert skal oppleve minst mulig ubehag. Hvilke justeringer det er behov for vil avhenge av trakasseringens alvorlighetsgrad. Men arbeidsgiver kan ikke gjøre endringer som går utover det som følger av arbeidsavtalen og loven, slike større endringer vil kreve en endringsoppsigelse. I noen tilfeller kan det være anledning til å flytte utøveren til en annen avdeling, mens dette i andre tilfeller kan være i strid med arbeidsavtalen.

Ved svært alvorlige saker kan seksuell trakassering danne grunnlag for oppsigelse, dette var tilfellet i professordommen, se punkt 2.5.7. Professoren hadde blant annet tatt med en stipendiat på fagrelatert utenlandsreise og gjort seksuelle tilnærmelser. Han hevdet at nært fysisk samvær og seksuell kontakt var en klar og åpen forutsetning før avreisen. Høyesterett påpekte at ordensstraff ikke var et realistisk alternativ, og uttalte i denne sammenheng at forbudet mot seksuell trakassering «må forstås slik at arbeidsgiver [...] må sette i verk tiltak for å hindre seksuell trakassering mellom arbeidstakere. Oppsigelse eller avskjed kan være nødvendige tiltak for å bevare arbeidsmiljøet».

Denne uttalelsen taler for at arbeidsgivers hovedmål med reaksjonen skal være å ivareta arbeidsmiljøet, og at tiltakene må være deretter. Utover dette er handlingsrommet lite utdypet gjennom rettspraksis, og dommene som foreligger gir ikke noe entydig svar. De senere dommene er imidlertid enig om at arbeidsgiver har en aktivitetsplikt og bør bruke virkemidler når noen har overskredet grensene for hva som er akseptabelt.<sup>95</sup>

I LA-2009-189015-2 ble en teamleder i et selskap som drev med telefonsalg sagt opp på grunn av hans opptreden på et julebord. Teamlederen hevdet oppsigelsen usaklig begrunnet. På julebordet hadde mannen uten fullmakt bestilt drinker på selskapets regning, og blant annet hatt seksuell omgang med en 18 år gammel ansatt i selskapet. Jenten var overstadig beruset, noe teamlederen var klar over. Selv om jenten ikke var direkte underordnet teamlederen, hadde han ifølge Høyesterett, i kraft av sin alder (40 år) og stilling, «et moralsk ansvar for å dra omsorg for jenta og sørge for at hun kom seg trygt hjem. I stedet utnyttet han situasjonen til å tilfredsstille egen kjønnsdrift». Etter dette befølte og kysset han en annen 18 år gammel ansatt i selskapet. I forkant av julebordet hadde arbeidsgiver innskjerpet retningslinjer for

---

<sup>94</sup> Rt. 2000 s. 1602, s. 1609.

<sup>95</sup> McClimans, «Seksuell trakassering - plagsom uønsket seksuell oppmerksomhet - et vern for de få?», s. 106.

opptreden for ledere og traineer i en epost. Om dette uttalte lagmannsretten at «ved å gi klare retningslinjer om forventet opptreden fra ledere, og ved å håndheve alvorlige brudd effektivt, har [arbeidsgiver] vist at selskapet tar sine forpliktelser til å verne ansatte mot seksuell trakassering på alvor». Mindretallet mente imidlertid at oppsigelse fremsto som en uforholdsmessig streng reaksjon da det bare var snakk om én hendelse ved én anledning.

Denne dommen gir også en indikasjon om at arbeidsgiver har rett til å stille krav til sine ansatte på sosiale arrangement i regi av arbeidsplassen, og kan reagere dersom arbeidstaker handler i strid med disse forventningene.

### **3.4.2 Hva kan den som blir trakassert gjøre?**

Den som hevder seg trakassert kan klage saken inn for Diskrimineringsnemnda eller tingretten, med krav om erstatning og/eller oppreisning. Det er sikker rett at de tre kumulative vilkårene om skade, ansvarsgrunnlag og årsakssammenheng må være oppfylt for at erstatning skal tilkjennes. Erstatning kan kreves for «økonomisk tap», mens oppreisning vil dekke «ikke-økonomisk skade», jf. ldl. § 38 andre ledd.

Kravet kan både rettes mot den som har utøvet trakasseringen, samt mot arbeidsgiver for manglende oppfølging. Et krav mot utøveren vil måtte bygge på skyldansvar, og vil ha grunnlag i ldl. § 38 første ledd bokstav a, jf. § 13 første ledd, jf. tredje ledd. Et krav mot arbeidsgiver vil imidlertid bygge på et objektivt ansvar, og gjelder derfor uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides, og har grunnlag i ldl. § 38 andre ledd, jf. § 13 første ledd, jf. tredje ledd. Dette ansvaret gjelder bare for arbeidsgiver selv eller andre som har handlet på hans vegne.<sup>96</sup>

Det må til slutt foreligge årsakssammenheng mellom skaden og den ansvarsbetingende handlingen. Kravet til årsakssammenheng er i Rt. 1992 s. 64, (P-pilleddom II), formulert som at den ansvarsbetingende handling må ha vært en nødvendig betingelse for at skaden skjedde, og så vidt vesentlig i årsaksbildet at det er naturlig å knytte ansvar til den.<sup>97</sup>

Ved vurderingen av om seksuell trakassering har funnet sted er det delt bevisbyrde. Dette gjelder bare sanksjoner som følger av likestillings- og diskrimineringsloven, altså erstatningsansvar etter ldl. § 38. Regelen om delt bevisbyrde følger av ldl. § 37, og innebærer

---

<sup>96</sup> Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, s. 296.

<sup>97</sup> Rt. 1992 s. 64, s. 69.

at seksuell trakassering skal anses å ha skjedd, dersom det «foreligger omstendigheter som gir grunn for å tro» det, og «den ansvarlige ikke sannsynliggjør at [trakassering] likevel ikke har skjedd».

### **3.5 Oppsummering av arbeidsgivers plikt og rettsvirkninger av brudd på forbudet**

Arbeidsgiver har altså en plikt til både å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering. Forebyggingsplikten innebærer at arbeidsgiver må sette i verk forebyggende tiltak som gode rutiner for varsling og holdningskampanjer, og det er et krav om at tiltakene er reelt forebyggende. Plikten til å «søke å hindre» pålegger arbeidsgiver å ta tak i eventuelle varsler, utrede sakene og komme med forslag til løsninger, men det er ikke et krav om at arbeidsgiver faktisk har hindret seksuell trakassering. Arbeidsgiver har blant annet rett til å stille krav til sine ansatte på sosiale arrangement i regi av arbeidsplassen, og kan reagere dersom arbeidstaker handler i strid med dette. Dersom arbeidsgiver finner at det har skjedd seksuell trakassering på arbeidsplassen, skal det settes i verk tiltak for å ivareta arbeidsmiljøet i størst mulig grad. Hvilke tiltak som kan settes i verk vil avhenge av den enkelte sak, og oppsigelse vil bare være lovlig dersom det anses forholdsmessig. Etter å ha varslet arbeidsgiver kan den som hevder seg trakassert gå til sak, både mot arbeidsgiver og den påståtte trakassøren, samt kreve oppreisning og/eller erstatning.

## 4 De lege ferenda

### 4.1 Innledning

Et av problemene med lovens definisjon av seksuell trakassering er at det etter ordlyden er mottakerens subjektive oppfattelse av situasjonen som er avgjørende for om en handling eller ytring er forbudt. Ettersom det kreves mer enn at mottakeren subjektivt sett opplever oppmerksomheten som seksuell trakassering, er det ikke mulig å lese direkte av lovteksten hvilke tilfeller som faktisk omfattes, noe som igjen svekker lovtekstens forutberegnelighet. Brudd på forbudet kan få alvorlige konsekvenser som oppsigelse og erstatningsansvar, noe som gjør manglende forutberegnelighet spesielt problematisk. Ved å hente inspirasjon fra utformingen av den islandske lovteksten ville man styrket lovtekstens forutberegnelighet. På denne måten kunne man lest direkte av lovteksten at utøveren som utgangspunkt må ha blitt gjort klar over at oppmerksomheten var uønsket, men at et tilfelle kan utgjøre seksuell trakassering dersom det er tilstrekkelig alvorlig.

Likevel er dette i noen grad utbrodert i forarbeidene, samtidig som det er snakk om en regel som skal kunne justeres etter hvert som oppfatninger i samfunnet endrer seg, og definisjonen derfor ikke burde være for presis. I det følgende vil jeg drøfte utfordringene med innholdet bestemmelsen slik den er i dag, og komme med forslag som kan bøte på disse.

### 4.2 Seksuell oppmerksomhet

Lagmannsretten kom i LH-2019-87696 til at handlingen hvor C tar kvinnen på ryggen på bar hud, ikke nådde opp til terskelen for hva som er «seksuell oppmerksomhet». Dette er etter min mening ikke en åpenbar konklusjon. Berøring på bar hud kan fort oppleves som en krenkelse av mottakerens fysiske integritet, spesielt når dette skjer på områder man vanligvis er dekket til. Å uten nærmere vurdering konkludere med at den tilsynelatende lave terskelen for hva som er seksuell oppmerksomhet ikke er overtrådt, virker dermed betenkelig. Videre kan det også tenkes at handlingen hvor han tar henne på ryggen burde tolkes i lys av den senere handlingen hvor han later som han skal ta henne i skrittet. Med en slik innfallsvinkel ville man nok ikke vært i tvil om at den første handlingen nådde opp til terskelen for hva som er seksuell oppmerksomhet. Handlingene sett i sammenheng vil på denne måten fremstå mer alvorlig. Selv om man skulle komme til at den første handlingen alene ikke når opp til

terskelen for seksuell oppmerksomhet, vil den etterfølgende handlingen gjøre at den står i et annet lys, og at handlingene samlet sett derfor når opp til denne terskelen.

## 4.3 Helhetsvurderingen

### 4.3.1 Utgangspunktet om at utøveren må bli gjort klar over at oppmerksomheten er uønsket

Videre vil jeg ta i bruk LH-2019-87696 for å diskutere utgangspunktet om at utøveren må ha blitt gjort oppmerksom på at oppmerksomheten var uønsket. Det forutsettes for eksempelets skyld at handlingen ved å ta kvinnen på ryggen nådde opp til terskelen «seksuell oppmerksomhet».

Lagmannsretten uttalte om denne episoden at kunden C må ha forstått «at A ikke synes denne formen for spøk var særlig morsom». Kvinnen har senest ved å gå til sak gjort det klart at handlingen, etter hennes subjektive oppfattelse, var uønsket. Ved å forlate situasjonen umiddelbart kan hun på ingen måte sies å ha gitt uttrykk for at hun synes oppmerksomheten var velkommen. Om hendelsen hvor C lot som han skulle ta kvinnen i skrittet, sier lagmannsretten at «handlingen er av klar seksuell karakter og objektivt sett plagsom, men ikke alvorlig nok til at den innebærer seksuell trakassering». Konklusjonen ble at handlingene samlet sett ikke kunne karakteriseres som seksuell trakassering, et sentralt argument var her at C ikke gjorde noe mer etter han ble gjort oppmerksom på at den siste handlingen var uønsket.

Ved å legge så stor vekt på at vedkommende ga seg da han fikk beskjed, stiller man ikke krav til at utøveren selv skal gjøre seg bevisst på om oppmerksomheten kommer til å bli tatt godt imot av mottakeren. Dette innebærer at man legger mye ansvar på den som er mottaker av oppmerksomheten, og det blir opp til vedkommende å si ifra om han eller hun opplever handlingen eller ytringen som ubehagelig. Selv om enkeltstående handlinger som er kvalifisert alvorlig kan utgjøre seksuell trakassering, kan dette utgangspunktet føre til at personer som tør å si ifra når de opplever noe ubehagelig, får et bedre rettsvern enn personer som er mer tilbakeholdne og finner det vanskelig å si ifra. En slik konsekvens hindrer bestemmelsen i å oppfylle sitt formål.

Trakasserende handlinger og ytringer utøves av alt fra ungdommer til eldre mennesker, og det er forskjeller på i hvor stor grad ulike mennesker kan forventes å vurdere konsekvensene av egne handlinger. Ved å legge større vekt på en vurdering av om vedkommende selv burde

forstå at handlingen eller ytringen var uønsket, vil man legge et ansvar på utøveren til å tenke gjennom konsekvensen av egne handlinger, spesielt når disse kan krenke andres personlige integritet. På denne måten vil man ha mulighet til å holde den som utøver handlingen eller ytringen ansvarlig. Ved å kreve at man først har fått beskjed gir man alle en mulighet til å trakassere noen én gang, så lenge handlingen eller ytringen ikke er tilstrekkelig alvorlig.

Overført til dommen, vil det kunne påstås at det å legge hendene på bar hud på ryggen til kvinnen var upassende, spesielt da responsen fra henne ikke var positiv. Når han da senere later som han skal ta henne i skrittet, må dette være noe som åpenbart har satt henne i en ubehagelig og potensielt ydmykende situasjon. Det å ta noen i skrittet er en svært intim handling. Selv om han ikke gjennomfører handlingen, er ikke dette noe hun er klar over i øyeblikket, og opplevelsen kan dermed nærmest være like ubehagelig som den faktiske fysiske handlingen. En slik handling i nærheten av intime områder må trekke i retning av at seksuell trakassering har funnet sted. Hvis man i tillegg stiller et krav om at utøveren skal være bevisst konsekvensene av egne handlinger, ville dette i ytterligere grad trukket i retning av at det var snakk om seksuell trakassering i dette tilfellet.

Et annet argument mot kravet om at utøveren som utgangspunkt må ha blitt gjort klar over at oppmerksomheten var uønsket, er at det å gi en slik beskjed i etterkant ikke vil ta bort ubehaget mottakeren følte i situasjonen. Selv om hendelsen ikke gjentar seg, må opplevelsen i øyeblikket kunne sies å være den samme. Ved å ikke holde utøveren ansvarlig fordi vedkommende ikke gjentok handlingen, sender man mottakeren et implisitt signal om at det ikke var noe å bry seg om. Dette kan oppleves som å bli fratatt retten til å føle seg krenket. Det kan også tenkes situasjoner der mottakeren for å ikke skape dårlig stemning unngår å si ifra om at oppmerksomheten var uønsket, i den tro at det ikke skal gjenta seg. Likevel kan ikke frykten for dårlig stemning alene begrunne at utgangspunktet om at utøveren skal ha blitt gjort klar over at oppmerksomheten var uønsket, ikke skal gjelde. Selv om dette burde være tilfelle i situasjoner hvor det å si fra kan få negative konsekvenser i form av for eksempel sanksjoner i jobbsammenheng, se punkt 2.5.7, burde man også i noen grad kunne forvente at personer som opplever ubehagelige tilnærmelser, spesielt der det ikke er skremmende, gir uttrykk for at slik oppmerksomhet er uønsket.

Det er altså klart at ikke enhver handling som blir mindre godt mottatt av den andre part burde være omfattet av forbudet mot seksuell trakassering. Selv om det kan være vanskelig å fastlegge hva som skal kreves av mottakerens respons for at man skal kunne hevde at



vedkommende implisitt har gitt uttrykk for at handlingen var uønsket, burde det kunne forventes at utøveren observerer responsen til mottakeren. Dersom mottakeren ikke har en positiv respons, uten at dette blir uttrykt muntlig, burde det i det minste kunne stilles høyere krav til utøveren ved senere handlinger. Overført til dommen vil det å forlate situasjonen når mannen legger hendene på ryggen hennes, være en respons som er vanskelig å tolke som positiv. Et slikt kroppsspråk gir på ingen måte signaler om at handlingen er velkommen. Når mannen da senere velger å late som han skal ta henne i skrittet, noe som helt klart er av seksuell karakter og av en slik art at det alene burde være nok til å grense mot seksuell trakassering, burde man etter en samlet vurdering i dette tilfellet kunne legge til grunn at kvinnen hadde gitt uttrykk for at en handling av den karakter var uønsket.

I denne sammenheng kan man også hevde at lagmannsretten burde tatt med i vurderingen at det var snakk om et kundeforhold. Kvinnen var ansatt i en bedrift som skulle yte en tjeneste til mannen som kunde. Et slikt profesjonelt forhold burde ikke bare i seg selv tale for en lavere grense for hva som anses trakasserende, da det bør være helt klart at slike tilnærmelser er upassende. Men det kan også i slike tilfeller være vanskeligere for den som føler seg trakassert å si ifra, nemlig fordi vedkommende gjerne føler seg forpliktet til å strekke seg litt lengre for å gjøre kunden fornøyd. Ved å kreve at personer i en slik situasjon må si ifra, kan det hevdes at man samtidig krever at de må finne seg i situasjoner som er mer alvorlig enn der det ikke foreligger et skjevt maktforhold. Dette er nettopp fordi personer i slike situasjoner vil vente lenger med å si ifra, kanskje helt til handlingen eller ytringen er så grov at den uten tvil kan karakteriseres som seksuell trakassering.

En annen mulighet ville vært å stille opp en antakelse om at seksuelle tilnærmelser som utgangspunkt er uønsket. For handlinger som befinner seg rundt den nedre grensen vil dette sannsynligvis være en dårlig løsning. Mange forhold utvikler seg på arbeidsplassen, og et slikt krav gjør det vanskelig å ta det første steget i etableringen av en romantisk relasjon. Det må være et visst rom for å danne slike relasjoner på arbeidsplassen.

En tolkning som kan bøte på problemet, er å forstå kravet om at utøveren må ha blitt gjort oppmerksom på at handlingen var uønsket som et skjerpene vilkår. Dersom mottakeren har gitt beskjed om at en handling eller ytring ikke er ønskelig, og utøveren likevel fortsetter, vil dette i helhetsvurderingen tale for at seksuell trakassering har funnet sted. Dersom dette ikke er tilfelle, vil ikke momentet tillegges særlig vekt. En slik innfallsvinkel vil ivareta hensynet til den som hevder seg trakassert, da opplevelsen av ubehag gjerne vil være den samme,

uavhengig om vedkommende sier ifra. Dersom det legges til grunn at lagmannsrettens forståelse av hva som skal til for at ett enkelt tilfelle skal utgjøre seksuell trakassering er for streng, og dagens rettstilstand heller innebærer at det i relasjoner med ubalanse i maktforholdet som hovedregel ikke kan kreves at utøveren må ha blitt gjort klar over at oppmerksomheten var uønsket, vil ikke denne innfallsvinkelen i praksis medføre store forskjeller.

Regelen, slik den er nå, tar høyde for at folk kan gjøre enkeltfeil, uten at dette skal føre til erstatningsansvar. Men dette gjelder bare såfremt handlingen eller ytringen ikke er tilstrekkelig alvorlig. Det kan derfor se ut til at den først og fremst ivaretar rettssikkerheten til den som anklages for seksuell trakassering. Personer som vegrer seg for å si ifra kan på denne måten miste noe av vernet bestemmelsen egentlig er ment å gi.

#### **4.3.2 Terskelen for at én enkelt handling skal utgjøre seksuell trakassering**

Etter at lagmannsretten konkluderer med at det å ta kvinnen på ryggen ikke var tilstrekkelig til å utgjøre seksuell oppmerksomhet, går de likevel videre til å vurdere om hendelsene samlet sett kan utgjøre seksuell trakassering. Ettersom «seksuell oppmerksomhet» fungerer som et inngangsvilkår til bestemmelsen, medfører en slik konklusjon at den første hendelsen ikke er relevant for vurderingen av om seksuell trakassering har funnet sted. Det er derfor problematisk at lagmannsretten går videre til å vurdere om de to hendelsene samlet sett kan utgjøre seksuell trakassering. Problemstillingen som egentlig burde blitt reist var om den andre hendelsen alene var alvorlig nok til å konstatere seksuell trakassering.

Etter mitt syn burde terskelen for at én enkelt handling er alvorlig nok være lavere enn det som er lagt til grunn av lagmannsretten. Handlinger eller ytringer som er av en slik karakter at man som utgangspunkt burde anta at de er uønsket burde befinne seg over denne terskelen. Likevel vil hva som er ønskelig eller ikke måtte avgjøres ut fra en helhetsvurdering. Dette vil jeg illustrere ved hjelp av lagmannsrettens avgjørelse.

Kunden C later som han skal ta den langt yngre kvinnen i skrittet. Utover at C er en kunde av bedriften kvinnen jobber i, har ikke de to noen relasjon. Selv om C ikke gjennomfører handlingen ved å faktisk ta henne i skrittet, er ikke dette til hinder for at handlingen kan vekke et stort ubehag hos henne. Det er snakk om en klart seksualisert handling, som er tett på et intimt område. En slik handling kan derfor virke skremmende, spesielt når utøver og mottaker ikke har noen relasjon som tilsier at dette er en type spøk som er akseptabel. Handlingen må

derfor sies å være langt forbi uskyldig flørting, og noe man ikke burde være forventet å finne seg i. Dersom det ikke foreligger en sjargong i forholdet mellom utøver og mottaker hvor slike handlinger er en del av den hverdagslige samhandlingen, burde enhver alminnelige og oppegående person forstå at en slik handling er uønsket. Det er derfor gode grunner for å hevde at en handling av denne karakter objektivt sett er så grov at den alene må anses å være seksuell trakassering i lovens forstand.

## **4.4 Høyesterett og viktige hensyn i vurderingen**

I desember 2020 skal LH-2019-87696 opp for Høyesterett, og dette blir sannsynligvis et viktig bidrag til kartleggingen av gjeldende rett på dette området. Hvilke spørsmål Høyesterett blir nødt til å ta stilling til, vil først og fremst avhenge av hvor terskelen for «seksuell oppmerksomhet» legges. Men det kan nok forventes at de vil uttale seg også utover dette.

Det aller første spørsmålet Høyesterett må ta stilling til er altså hva som skal til for at en handling eller ytring anses som «seksuell oppmerksomhet». Som vi har sett i punkt 2.2 er det holdepunkter for å hevde at terskelen etter gjeldende rett ligger lavere enn det som ble lagt til grunn av lagmannsretten. I vurderingen må utøverens handlefrihet veies opp mot hensynet til mottakerens personlige integritet. I denne sammenheng er det også relevant å ta opp spørsmålet om tidligere handlinger, altså handlingen ved å ta henne på ryggen, kan ses i lys av handlingen hvor han later som han skal ta henne i skrittet.

Ettersom vilkåret «seksuell oppmerksomhet» fungerer som et slags inngangsvilkår, er det lite som står i veien for at Høyesterett legger denne terskelen lavt. Det kan derfor forventes at de kommer til at unødvendige berøringer på bar hud som vanligvis er dekket av klær som hovedregel omfattes, og at handlingen ved å ta kvinnen på ryggen dermed anses som «seksuell oppmerksomhet».

I helhetsvurderingen er det flere av Høyesteretts vurderinger som vil være av interesse. Den første er hva som skal til for at utøveren kan anses å ha blitt gjort klar over at oppmerksomheten var uønsket. I denne sammenheng vil Høyesterett kunne gi en veiledning for i hvor stor grad det er anledning til å vektlegge manglende respons, eventuelt det å forlate situasjonen. Videre må Høyesterett ta stilling til om kundeforholdet kan anses som et skjevt maktforhold. Hvis det kan det, så blir spørsmålet om det da i det hele tatt kan kreves at utøveren må ha blitt gjort klar over at oppmerksomheten var uønsket. Det kan antas at

kundeforholdet i det minste vil tale for at det ikke kan kreves i dette tilfellet, men om det vil være avgjørende er vanskelig å si.

Dersom Høyesterett kommer til at handlingen hvor kunden C tar kvinnen på ryggen ikke er «seksuell oppmerksomhet», vil spørsmålet om handlingen hvor han later som han skal ta henne i skrittet alene er nok til å utgjøre seksuell trakassering stå sentralt. Her vil Høyesterett måtte avklare hva som skal til for at én enkelt handling skal være nok. Det blir da interessant å se om det kan stilles krav til at utøveren selv tenker igjennom de potensielle konsekvensene av egne handlinger. Karakteren av handlingen vil nok også være viktig i denne sammenheng, nettopp hvor grovt det faktisk er å «tulle» med at man skal utføre en relativt intim handling. Relasjonen mellom utøver og mottaker burde også stå sentralt i denne vurderingen, til tross for at lagmannsretten ikke tok med i vurderingen at det var snakk om et kundeforhold. Et skjevt maktforhold vil trekke i retning av at utgangspunktet om at utøveren må ha blitt klar over at oppmerksomheten var uønsket, ikke kan legges til grunn. Etersom det forventes at Høyesterett, dersom denne problemstillingen kommer opp, foretar en mer fullstendig vurdering enn det lagmannsretten gjorde, gir dette også grunn til å tro at terskelen for at én enkelt handling skal utgjøre seksuell trakassering er lavere.

## 5 Oppsummering og konklusjon

Hva som faktisk omfattes av forbudet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 første ledd, jf. tredje ledd er ikke mulig å lese direkte av definisjonen. Dette svekker bestemmelsens forutberegnelighet. Selv om mottakerens subjektive oppfattelse skal stå sentralt i vurderingen, foreligger det etter gjeldende rett et utgangspunkt om at den som utøver oppmerksomheten må ha blitt gjort klar over at den var uønsket, såfremt handlingen eller ytringen ikke er tilstrekkelig alvorlig.

Videre er det noe usikkert hvor grensen for hva som anses som «seksuell oppmerksomhet» går etter gjeldende rett. Det er gode holdepunkter i både forarbeid og lovens formål til å hevde at terskelen ligger lavere enn det som ble lagt til grunn av lagmannsretten i LH-2019-87696. En lav terskel her vil i større grad ivareta hensynet til mottakerens personlige integritet. Det vil heller ikke gå på bekostning av den anklagedes rettssikkerhet da det er snakk om et inngangsvilkår, og oppmerksomhetens karakter er et sentralt moment i helhetsvurderingen av om seksuell trakassering har skjedd. Det skal med andre ord svært mye til hva gjelder relasjon og kontekst for at en handling eller ytring som befinner seg rundt den nedre grensen for «seksuell oppmerksomhet» alene blir ansett å være seksuell trakasserende. Det må derfor antas, dersom man ser bort fra lagmannsrettens avgjørelse og heller legger vekt på nyere juridisk teori og lovens formål, at målrettet berøring på bar hud, spesielt der man vanligvis er dekket av klær, må være over terskelen for hva som er «seksuell oppmerksomhet». Det er rimelig å anta at Høyesterett vil komme til samme konklusjon.

I helhetsvurderingen vil relasjonen mellom utøver og mottaker være av stor betydning. Et skjevt maktforhold kan være avgjørende for at man ikke kan kreve at utøveren må ha blitt gjort oppmerksom på at oppmerksomheten var uønsket. I slike tilfeller kan det altså hevdes at terskelen for at én enkelt handling skal utgjøre seksuell trakassering er lavere enn det som ble lagt til grunn av lagmannsretten, nettopp fordi slike situasjoner i seg selv medfører en høyere terskel for å si ifra. Der det ikke foreligger et skjevt maktforhold må det imidlertid kreves at handlingen eller ytringens alvorlighetsgrad i det minste grenser til å være «krenkende, skremmende, fiendtlig [eller] ydmykende» for at ett tilfelle alene skal nå opp til terskelen for seksuell trakassering. Dagens regel tar altså høyde for at personer kan gjøre enkeltfeil, og av den grunn kan det se ut til at den først og fremst ivaretar rettssikkerheten til utøveren. Dersom det etter gjeldende rett kan sies å være en lavere terskel for at én enkelt handling skal utgjøre seksuell trakassering enn den som ble lagt til grunn av lagmannsretten, samt en lavere terskel

for hva som er «seksuell oppmerksomhet», vil det kunne sørge for at hensynet til mottakerens personlige integritet blir ivaretatt i større grad enn ved lagmannsrettens forståelse.

Høyesteretts avgjørelse vil uansett være et viktig bidrag til utpenslingen av gjeldende rett, og avklaringen av viktige spørsmål knyttet til grensene for forbudet mot seksuell trakassering. Selv om det er en forventning om at Høyesterett vil komme med uttalelser også utover de spørsmålene som direkte gjør seg gjeldende i behandlingen av saken, vil det nok i tillegg være rettslige problemstillinger som Diskrimineringsnemnda senere vil bli nødt til å avklare i sin praksis. Dette kan for eksempel være spørsmålet om hva som skal til for at én enkelt handling er alvorlig nok til å utgjøre seksuell trakassering, dersom denne problemstillingen ikke blir reist.

# Litteraturliste

## Norske lover

Lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler, LOV-2005-04-01-15 § (2005).

Lov 16. juni 2017 nr. 50 om likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda, LOV-2017-06-16-50

Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering, LOV-2017-06-16-51

Lov 17. juni 2017 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., LOV-2020-06.19-69 § (2005).

## Utenlandske lover

Diskrimineringslag av 5. juni 2008, (2008:567) § (2008).

Lov om likebehandling av mænd og kvinder med hensyn til beskeftigelse m.v., LBK nr 645 af 08/06/2011

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (2008).

## Konvensjoner og kilder tilknyttet disse

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979).

Direktiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med arbeid og yrkesdeltakelse forbyr blant annet seksuell trakassering.

Direktiv 2004/113/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester.

Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (2011).

General recommendations adopted by the committee on the elimination of discrimination against women (1992).

## Rettspraksis

### Høyesterett

Rt. 1992 s. 64

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2002 s. 273

### Lagmannsretten

LA-2009-189015-2

LB-2006-124840

LH-2019-87696

## Forarbeid

Ot.prp.nr.77 (2000–2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.), Barne- og familiedepartementet.

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

Innst.389 L (2016-2017) Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om Lov om likestilling og forbud mot diskriminering.

Innst.301 S (2016-2017) Innstilling fra justiskomiteen om Samtykke til ratifikasjon av Europarådets konvensjon av 11. mai 2011 om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner.

## Litteratur

Egeland, Lill, Thorgeir Hole, og Ingrid Fladberg Brucker. *Seksuell trakassering i arbeidslivet*. 1. utg. Gyldendal Norsk Forlag AS, 2020.

Einarsen, Ståle, og Harald Pedersen. *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet, jus og psykologi*. 1. utg. Gyldendal Norsk Forlag AS, 2007.

Einarsen, Ståle, Harald Pedersen, og Helge Hoel. *Faktaundersøkelse, metodikk i vanskelige arbeidsmiljø saker*. Gyldendal Norsk Forlag AS, 2016.

McClimans, ElseLeona. «Seksuell trakassering - plagsom uønsket seksuell oppmerksomhet - et vern for de få?» *Kritisk juss* 56, nr. 02 (19. desember 2018): 91–114.  
<https://doi.org/10.18261/ISSN2387-4546-2018-02-04>.

Sletteland, Anja, og Hannah Helseth. *Det jeg skulle sagt*. Forlaget Manifest, 2018.

Tande, Knut Martin. «Individuelle valg og vurderinger i rettsanvendelsesprosessen». *Jussens Venner* 46, 2014: 1–36.

## Nettbaserte kilder

Actis – Rusfeltets samarbeidsorgan, Opplever seksuell trakassering på fest, [www.actis.no](http://www.actis.no), 12. august 2020. <https://www.actis.no/nyhet/opplever-seksuell-trakassering-pa-fest>.

Arbeidsrett.no, «§ 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet», åpnet 15. september 2020.  
<https://www.arbeidsrett.no/r/ebook/arbeidsmiljloven/master/para4-3.xhtml>.

Arbeidstilsynet, «Seksuell trakassering». Åpnet 18. september 2020.  
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>.

Ellingsen, Lajla, og Stian Wallum. «Ingrid Resell Krogstad (24) står bak det nyeste varselet mot Trond Giske. Nå forteller hun sin historie.», 3. september 2020.  
<https://www.bt.no/nyheter/innenriks/i/50AdwX/ingrid-resell-krogstad-24-staar-bak-det-nyeste-varselet-mot-trond-gis>.

Gjerstad, Tore, og Kristian Skard. «Ap-ledelsen har fått flere varsler om Trond Giske». [www.dn.no](http://www.dn.no), 13. desember 2017. <https://www.dn.no/politikk/arbeiderpartiet/jonas-gahr-store/anniken-huitfeldt/ap-ledelsen-har-fatt-flere-varsler-om-trond-giske/2-1-232595>.



- Offentlig-anställdas Förhandlingsråd (OFR). «Vad är diskriminering? En fackling handbok», 2019. [https://www.ofr.se/wp-content/uploads/2019/03/ofr\\_diskrimineringshandbok\\_final.pdf](https://www.ofr.se/wp-content/uploads/2019/03/ofr_diskrimineringshandbok_final.pdf).
- Orgeret, Kristin Skare. «metoo». Store norske leksikon, 28. august 2020. <https://snl.no/metoo>.
- Oterholm, Gard, Tore Gjerstad, og Stian Øvrebø Johannessen. «Giske tar ikke gjenvalg til Stortinget: – Folk kan uten dokumentasjon fremføre anklager mot meg hver gang jeg søker politiske verv». [www.dn.no](http://www.dn.no), 28. august 2020. <https://www.dn.no/politikk/trond-giske/ingvild-kjerkol/arbeiderpartiet/giske-tar-ikke-gjenvalg-til-stortinget-folk-kan-uten-dokumentasjon-fremfore-anklager-mot-meg-hver-gang-jeg-soker-politiske-verv/2-1-865949>.
- SSB, «Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen». [ssb.no](http://ssb.no). Åpnet 9. desember 2020. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar/2020-06-29>.
- Stortinget, «Stortingspresidenten: Seksuell trakassering er en trussel mot demokratiet». Pressemelding, 25. oktober 2019. <https://www.stortinget.no/no/Hva-skjer-pa-Stortinget/Nyhetsarkiv/Pressemeldingsarkiv/2019-2020/stortingspresidenten-seksuell-trakassering-er-en-trussel-mot-demokratiet/>.
- The University of British Columbia, «Tarana Burke | UBCevents». Åpnet 24. november 2020. <https://events.ubc.ca/tarana-burke/>.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, «OHCHR | Committee on the Elimination of Discrimination against Women». Åpnet 17. november 2020. <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>.