

Diskrimineringsnemndas kompetanse til
å ilegge oppreisning og erstatning i saker
om seksuell trakassering

*Er den vid nok til å tilfredsstille kravet til effektiv
sanksjonering i internasjonal rett?*

Kandidatnummer: 68

Antall ord: 11 898



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. mai 2024

Innholdsfortegnelse:

1. Innledning	4
1.1. Emne og problemstilling	4
1.2. Aktualitet.....	4
1.3 Avgrensning	5
1.4 Rettskildebildet og metode.....	6
1.4.1 De nasjonale kildene	6
1.4.2 De internasjonale kildene	6
1.5 Fremstillingen videre.....	7
2. Gjeldende norsk rett	8
2.1 Forbudet mot seksuell trakassering	8
2.2. Vernebestemmelsen i ldl. § 13 sjette ledd.....	9
2.3 Oppreisning og erstatning – de materielle reglene.....	10
2.3.1. Hvilke brudd kan utløse oppreisnings- og erstatningsansvar?	10
2.3.2. Ansvarsgrunnlag.....	11
2.3.2.1. Særlig om arbeidsgivers ansvar i saker om trakassering og seksuell trakassering	12
2.4. Oppreisning og erstatning – de prosessuelle reglene	13
2.4.1 Oppreisning	13
2.4.2 Erstatning	14
2.5 Utmålingen	15
2.5.1. Utmåling av oppreisning	15
2.5.2. Utmåling av erstatning	16
3. De internasjonale rettskildene	17
3.1 Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK)	18
3.1.1 Vern mot seksuell trakassering	18
3.1.2 Krav til sanksjoner	19
3.2. FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (KDK)	20
3.2.1 Vern mot seksuell trakassering	20
3.2.2 Krav til sanksjonering	21
3.3. Istanbulkonvensjonen.....	22
3.3.1 Vern mot seksuell trakassering	22
3.3.2 Krav til sanksjonering	22

3.4. EU/EØS-retten	23
3.4.1 Vern mot seksuell trakassering	23
3.4.2 Krav til sanksjonering	24
3.5 ILO-konvensjon 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet	25
3.5.1 Vern mot seksuell trakassering	25
3.5.2 Krav til sanksjonering	26
3.6 Oppsummering	26
4. Analyse av Diskrimineringsnemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning i lys av internasjonal rett	27
4.1. Bakteppe for analysen – “access to justice”	27
4.2 Unntaket for bestemmelsen i ldl. § 13 (6)	28
4.3 Oppreisning er begrenset til “arbeidsforhold”	29
4.4 Erstatning i “enkle saksforhold”, jf. diskrol § 12 (2)	30
4.4.1 Konklusjon	32
4.5. Utmåling	32
4.5.1. Oppreisning	33
4.5.2. Erstatning	33
5. Burde Diskrimineringsnemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning utvides?	33
5.1 Bakgrunnen for begrensningen i Nemndas kompetanse	34
5.1.1 Oppreisning	34
5.1.2 Erstatning	35
5.2 Fri rettshjelp som alternativ	35
5.2.1 Drøftelser om fri rettshjelp på likestillings- og diskrimineringsrettens område i den nasjonale retten	36
5.2.2 Drøftelser om fri rettshjelp i internasjonale organers overvåkning av Norge på diskrimineringsrettens område	36
5.2.3 Oppsummering og konklusjon	37
5.3 Potensielle områder Nemndas kompetanse kan utvides på	38
5.3.1 Området for varer og tjenester	38
5.3.2 Området for universiteter og høyskoler	39
6. Oppsummering og avslutning	40

1. Innledning

1.1. Emne og problemstilling

I denne oppgaven vil jeg ta for meg Diskrimineringsnemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning i saker om seksuell trakassering. Nærmere, om den er vid nok til å tilfredsstille kravene til effektiv sanksjonering i de internasjonale konvensjonene og avtalene som Norge har forpliktet seg til.

1.2. Aktualitet

Diskrimineringsnemnda (Nemnda) er et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underordnet Kongen og departementet,¹ som har til formål å håndheve bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen.² Nemndas virksomhet og kompetanse reguleres av diskrimineringsombudsloven (diskrol.)³, og kompetansen til å ilegge oppreisning og erstatning er forankret i diskrol. § 12.

Siden 2020 har Nemnda hatt kompetanse til å håndheve reglene om seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven (Idl.),⁴ inkludert å tilkjenne oppreisning og erstatning i slike saker.⁵ De materielle reglene om oppreisning og erstatning på dette feltet finner man i likestillings- og diskrimineringsloven § 38.

Adgangen til å kreve økonomisk kompensasjon etter å ha blitt utsatt for seksuell trakassering er en problemstilling som reises i nærmest hver eneste sak om seksuell trakassering som kommer inn til Diskrimineringsnemnda. Man må også kunne anta at problemstillingen aktualiseres hos et stort antall personer som sitter og vurderer om de skal ta sin sak til Nemnda eller ikke. I mangel på fri rettshjelp i saker om seksuell trakassering, er oppreisning og erstatning i Nemnda, for de fleste, den eneste reelle muligheten man har til å sanksjonere den som har utsatt noen for seksuell trakassering. Hvilken kompetanse Nemnda har, eller burde ha, på dette området er derfor et spørsmål som fortjener grundig gjennomgang og besvarelse.

¹ diskrol. § 6

² https://www.regjeringen.no/no/dep/kud/org/etater-og-virksomheter-under-kulturdepartementet/underliggende_etater/diskrimineringsnemnda/id2583019/, lest 11.03.24

³ Lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

⁴ Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

⁵ Prop. 63 L (2018-2019) s. 7

I masteroppgaven *Det norske lavterskeltilbudet i diskrimineringsaker – En kritisk rettsdogmatisk og retts sosiologisk analyse i kjølvannet av 2017-reformen*⁶ har Winterstø snakket med 8 personer som har vært klagere for Diskrimineringsnemnda, og som helt eller delvis fikk medhold i saken sin.⁷ Flere av informantene ga uttrykk for en følelse av at det å få konstatert brudd på diskrimineringsregelverket ikke har fått noen særlige konsekvenser.⁸ En av informantene beskrev blant annet seieren i Nemnda som “litt tam”,⁹ og en annen ga uttrykk for en følelse av at vedtaket ikke hadde fått noen konsekvenser for innklagede i det hele tatt.¹⁰

De siste årene, i kjølvannet av Metoo-bevegelsen, har både Norge og verden sett et økt fokus og synliggjøring på uønsket seksuell adferd og ofrene for slik adferd. I rapporten *Trakasseringsbarometeret fra 2023 – en nasjonal undersøkelse av seksuell trakassering i arbeidslivet* kommer det fram at 22 prosent hadde opplevd å bli utsatt for seksuell trakassering i en arbeidssituasjon,¹¹ og 21 prosent oppga å ha opplevd minst én form for uønsket seksuell oppmerksomhet i en arbeidssituasjon i løpet av de siste 12 månedene.¹² Videre, oppgir 2 av 5 som har varslet om seksuell trakassering på arbeidsplassen at de ikke var fornøyd med hvordan varselet ble fulgt opp.¹³

I takt med den økte bevisstheten rundt problematikken i samfunnet for øvrig, har også det internasjonale rettssamfunnet utviklet seg på dette området, og i dag finner vi bestemmelser om plikten til å motvirke seksuell trakassering i flere av Norges folkerettslige forpliktelser.

1.3 Avgrensning

Jeg har valgt å avgrense denne oppgaven til å kun omfatte oppreisning og erstatning i saker om seksuell trakassering. Denne avgrensningen gjøres mest på grunn av behovet for å avgrense avhandlingens omfang, og dels fordi seksuell trakassering er av en noe annen art enn de andre diskrimineringsrettslige krenkelsene.

⁶ Winterstø (2022), *Det norske lavterskeltilbudet i diskrimineringsaker – en kritisk rettsdogmatisk og retts sosiologisk analyse i kjølvannet av 2017-reformen* (<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/93915/221.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

⁷ Winterstø (2022) s. 1

⁸ Winterstø (2022) s. 68-71

⁹ Winterstø (2022) s. 69

¹⁰ Winterstø (2022) s. 68

¹¹ [file://kant.uio.no/div-jurk-u1/ingamtr/pc/Downloads/Trakasseringsbarometeret_2023_Hovedrapport_KantarPublic%20\(1\).pdf](file://kant.uio.no/div-jurk-u1/ingamtr/pc/Downloads/Trakasseringsbarometeret_2023_Hovedrapport_KantarPublic%20(1).pdf) s. 11

¹² Trakasseringsbarometeret s. 11

¹³ Trakasseringsbarometeret s. 12

Det er svært få saker om seksuell trakassering som kommer inn til Diskrimineringsnemnda, og enda færre hvor trakasseringen faktisk får reelle konsekvenser i form av sanksjoner for trakassøren. Kun i seks av sakene fra 2023 hvor det ble konstatert brudd på reglene om seksuell trakassering, fikk det økonomiske konsekvenser for innklagede.¹⁴

Alle drøftelser i denne oppgaven gjøres under en forutsetning om at seksuell trakassering har skjedd. Oppgavens fokus vil være hva som skjer etter man har fått konstatert brudd på forbudet mot seksuell trakassering.

En siste forutsetning som ligger til grunn for denne besvarelsen er at adgangen til å ta saken sin til domstolen ikke i seg selv oppfyller kravet om effektive sanksjoner i den internasjonale retten. Dette baserer jeg på det faktum at domstolsbehandling er både dyrt og tidkrevende, og er i praksis utilgjengelig for veldig mange. Dette kommer jeg tilbake til i punkt 4.1. Jeg vil derfor i denne oppgaven operere under en forutsetning av at norsk rett ikke oppfyller det internasjonale kravet til effektiv sanksjonering dersom Nemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning ikke er vid nok.

1.4 Rettskildebildet og metode

1.4.1 De nasjonale kildene

Av nasjonale rettskilder kommer jeg til å ta for meg lovgivning, forarbeider, noe rettspraksis, forvaltningspraksis (hovedsakelig praksis fra Diskrimineringsnemnda) og juridisk teori. I tolkningen av disse kildene vil jeg i hovedsak bruke en alminnelig rettsdogmatisk metode.

1.4.2 De internasjonale kildene

Det finnes en rekke internasjonale avtaler og konvensjoner som er relevante for oppgavens problemstilling. Disse er Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen (heretter EMK), FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon (KDK), Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (Istanbulkonvensjonen), EUs kjønnslikestillingsdirektiv (2006/54/EF), EUs kjønnslikestillingsdirektiv om varer og tjenester (2004/113/EF) og Konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet (ILO-konvensjon nr. 190).

Ved tolkningen av EMK, er praksis fra Den Europeiske Menneskerettighetsdomstol (EMD) viktig. Det følger av EMK art. 19 at EMD skal håndheve bestemmelsene i EMK, og det følger

¹⁴ Se Diskrimineringsnemndas ”Søk i klagesaker”-funksjon

av art. 46 at medlemsstatene er bundet av domstolens avgjørelser. EMD har altså det siste ordet når det kommer til tolkningen av EMK,¹⁵ og jeg kommer derfor til å bruke praksis derfra i tolkningen av konvensjonsbestemmelsene.

For FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (KDK) er det etablert en egen kontrollkomite bestående av eksperter på fagområdet (FNs kvinnediskrimineringskomite). Komiteen har utgitt en rekke generelle kommentarer (“general recommendations”) rettet mot konvensjonspartene. I disse kommentarene gir komiteen uttrykk for konvensjonens innhold, og utdyper og konkretiserer konvensjonspartenes forpliktelser.¹⁶ Disse kommentarene er derfor svært relevante for tolkningen av konvensjonsbestemmelsene. Både Istanbulkonvensjonen og ILO-konvensjon nr. 190 har tilsvarende kontrollkomiteer som utformer generelle kommentarer, som også vil bli trukket inn i denne oppgaven.

I tillegg til å utforme slike generelle kommentarer, driver flere av disse komiteene overvåkning og rapportering om medlemsstatenes etterfølgelse av konvensjonene. Både KDK-komiteen og GREVIO (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence) har publisert rapporter om Norges etterlevelse av henholdsvis kvinnediskrimineringskonvensjonen og Istanbulkonvensjonen. Jeg vil også ta i bruk disse rapportene i analysen min.

Ved tolkningen av direktiver som er innlemmet i EØS-avtalen, vil praksis fra EU-domstolen være relevant, til tross for at det egentlig er EFTA-domstolen som har myndighet til å avgjøre EØS-rettslige spørsmål, jf. EØS-avtalen art. 108. Dette er på grunn av homogenitetsmålsetningen innenfor EØS-retten, som går ut på at “EØS-regelverk som er overtatt fra EU-retten skal tolkes og anvendes på samme måte som de originale EU-reglene”.¹⁷ De direktivene som jeg kommer til å ta i bruk i denne oppgaven er implementert fra EU-retten, og dermed blir praksis fra EU-domstolen viktig for tolkningen av de.

1.5 Fremstillingen videre

Videre i denne oppgaven vil jeg først gjøre rede for hva som er gjeldende norsk rett når det kommer til oppreisning og erstatning i Diskrimineringsnemnda i saker om seksuell trakassering. Deretter vil jeg gjøre rede for hva Norges internasjonale avtale- og

¹⁵ Aall (2022) s. 44

¹⁶ Hellum og Blaker Strand (2022) s. 86

¹⁷ Fredriksen (2022), s. 376

konvensjonsforpliktelser sier om vernet mot seksuell trakassering og kravet til effektive sanksjoner.

Etter jeg har gjort rede både for den nasjonale og den internasjonale retten på området, vil jeg analysere reglene om Nemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning i lys av Norges internasjonale forpliktelser for å forsøke å besvare spørsmålet om hvorvidt Norge oppfyller sine internasjonale forpliktelser på dette området.

Til slutt vil jeg drøfte hvorvidt kompetansen burde utvides eller ikke. Selv om man skulle komme til at norsk rett, slik den er i dag, ikke tilbyr et tilstrekkelig vern mot seksuell trakassering, er det ikke dermed gitt at en utvidelse av Nemndas kompetanse er den beste løsningen for å avhjelpe dette problemet. Dette vil jeg undersøke i siste del av oppgaven.

2. Gjeldende norsk rett

2.1 Forbudet mot seksuell trakassering

Forbudet mot seksuell trakassering i norsk rett finner vi i likestillings- og diskrimineringslovens § 13 hvor det heter at “[t]rakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd og seksuell trakassering, er forbudt”. Forbudet gjelder på “alle samfunnsområder”, jf. ldl. § 2

Seksuell trakassering er legaldefinert i § 13 (3) som “enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom”.

Med “seksuell oppmerksomhet” menes oppmerksomhet av seksuell karakter eller seksuelt betont oppmerksomhet¹⁸. Oppmerksomheten kan være både fysisk, verbal eller ikke-verbal. Ifølge forarbeidene kan det være snakk om alt fra blikk berøring og kommentarer, til voldtekt og voldtektsforsøk¹⁹. Det kreves ikke at adferden er motivert av seksuelt begjær - det avgjørende er om oppmerksomheten, etter en objektiv vurdering, er seksuelt betont eller av seksuell karakter, jf. HR-2020-2476-A.²⁰

¹⁸ Prop 81 L (2016-2017) s. 320

¹⁹ Prop. 81 L (2016-2017) s. 320

²⁰ Avsnitt 60

Vilkåret om at oppmerksomheten må være “uønsket” innebærer at oppmerksomheten verken er velkommen eller gjensidig.²¹ Det følger av Prop. 81 L (2016-2017) at om oppmerksomheten er uønsket beror på en subjektiv vurdering, og det skal vektlegges individuelle variasjoner. Det følger videre av de samme forarbeidene at den som utøver oppmerksomheten som hovedregel må bli gjort klar over at den er uønsket. Dette er likevel ikke et absolutt krav. I HR-2020-2476-A konstaterte Høyesterett at i tilfeller der den ansvarlige ikke blir gjort klar over at oppmerksomheten er uønsket, blir det avgjørende ”om handlingene er av en slik karakter og alvorlighet at en alminnelig aktsom handlingsperson etter en samlet vurdering bør forstå at oppmerksomheten er uønsket”.²² Enkelthendelser kan dermed også være å anse som seksuell trakassering.

Det siste vilkåret for seksuell trakassering er at den uønskede oppmerksomheten må ha “som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom”. Dette er alternative vilkår, og kun ett av dem trenger å være oppfylt. Alternativet “plagsom” er å anse som den nedre terskelen for seksuell trakassering, jf. HR-2020-2476-A.²³ Hva som ligger i ”plagsom” gjøres rede for i Prop. 81 L (2016-2017):

“Om adferden er plagsom må avgjøres ut fra en helhetlig vurdering der en rekke momenter vil ha relevans. Blant annet om den som oppmerksomheten retter seg imot selv opplever atferden som plagsom, handlingens karakter, tid og sted for handlingen og relasjonen mellom handlingspersonen og den som den seksuelle oppmerksomheten retter seg mot. Et annet moment vil være om oppførselen har hatt negative virkninger av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig art. Listen over momenter er ikke uttømmende, og vil måtte utfylles gjennom praksis. Ved vurderingen skal det tas i betraktning at kvinner og menn ofte har ulik oppfatning av hva som er negativ seksuell oppmerksomhet”²⁴

2.2. Vernebestemmelsen i ldl. § 13 sjette ledd

I ldl. § 13 sjette ledd heter det at “[a]rbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering”. Denne bestemmelsen omtales som en

²¹ Prop. 81 L (2016-2017) s. 320

²² Avsnitt 63

²³ Avsnitt 65

²⁴ Prop. 81 L (2016-2017) s. 320

vernebestemmelse, og retter seg mot arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner, jf. Prop. 81 L (2016-2017).²⁵

En naturlig språklig forståelse av ”søke å hindre” tilsier at det er nok å forsøke å forhindre forekomst av trakassering og seksuell trakassering – det stilles ikke krav til at man faktisk forhindrer den.

I lovens forarbeider uttales det at dette er en todelt bestemmelse – den omfatter både en plikt til å forebygge trakassering og seksuell trakassering, og en plikt til å hindre at trakassering fortsetter dersom man får kunnskap om at det har forekommet, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 321.

I Prop. 81 L står det videre følgende om vernebestemmelsen:

“Med plikt til å forebygge menes tiltak av preventiv karakter, så som iverksettelse av og utforming av retningslinjer for varsling av trakassering. Plikten til å forhindre innebærer å gripe fatt i aktuelle situasjoner med påstått trakassering og utrede hva som har skjedd og komme med forslag til løsning. Det kreves ikke at den ansvarlige faktisk har forhindret trakasseringen. Det er tilstrekkelig at den ansvarlige har forsøkt å hindre den. Den som opplever seg trakassert skal ikke måtte bevise at trakassering har skjedd. Dette skal heller ikke være gjenstand for bevisføring ved håndhevingen av bestemmelsen. Bevistemaet er om den ansvarlige har gjort nok for å forhindre trakasseringen”²⁶

2.3 Oppreisning og erstatning – de materielle reglene

Det er to sett med regler som er viktige når vi snakker om Nemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning. Det er de materielle reglene i ldl. § 38, og de prosessuelle reglene i diskrol. § 12. Jeg vil først ta for meg reglene i ldl. § 38.

2.3.1. Hvilke brudd kan utløse oppreisnings- og erstatningsansvar?

Hva som omfattes av retten til oppreisning og erstatning følger av ldl. § 38 første ledd. Her heter det at “[d]en som har blitt behandlet i strid med [...] bestemmelsene i kapittel 2, med unntak av § 13 sjette ledd [...] kan kreve oppreisning og erstatning”. Forbudet mot seksuell trakassering i ldl. § 13 tredje ledd omfattes dermed av denne bestemmelsen.

²⁵ s. 321

²⁶ s. 321

Regelen i § 13 sjette ledd er imidlertid unntatt fra adgangen til å kreve oppreisning og erstatning, jf. § 38 første ledd bokstav a. Forarbeidene i loven tar ikke for seg hvorfor det er slik, men dersom man ser på de andre bestemmelsene som også er unntatt fra oppreisnings- og erstatningsansvaret, kan man se at skillet går mellom de bestemmelsene som gir individer rett til å ikke bli diskriminert og trakassert, og de bestemmelsene som pålegger arbeidsgivere, organisasjoner, myndigheter og liknende plikter til å drive med aktivt likestillingsarbeid.²⁷ Ballangrud og Søbstad tar til orde for at man må kunne legge til grunn at bakgrunnen for en slik avgrensning er at når det er snakk om brudd på så generelle og vide plikter, kan kretsen av potensielle skadelidte bli veldig stor, noe som vil føre til liten forutsigbarhet for de ansvarlige.²⁸

2.3.2. Ansvarsgrunnlag

Både erstatningsansvar og oppreisningsansvar forutsetter et ansvarsgrunnlag. I likestillings- og diskrimineringsretten gjelder det noen særskilte regler om ansvarsgrunnlag, og de følger av ldl. § 38 andre ledd.

I § 38 andre ledd første punktum heter det at i “arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, gjelder arbeidsgivers ansvar uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides”. Dette er et såkalt objektivt ansvarsgrunnlag, fordi det ikke kreves at den ansvarlige har utvist skyld.

Regelen om objektivt ansvarsgrunnlag i første punktum gjelder imidlertid ikke i saker om seksuell trakassering. I § 38 andre ledd andre punktum heter det at “[i] saker om trakassering og seksuell trakassering og på andre samfunnsområder enn nevnt i første punktum, gjelder ansvaret dersom den ansvarlige kan bebreides”. I denne bestemmelsen stilles det opp vilkår om at den ansvarlige har utvist skyld, jf. en naturlig språklig forståelse av ordet “bebreides”. Det følger også av forarbeidene at oppreisning eller erstatning etter denne bestemmelsen gjelder ved forsettlig eller uaktsom opptreden.²⁹

I saker om seksuell trakassering begått av enkeltpersoner vil imidlertid denne skyldvurderingen sammenfalle med vurderingen av om vedkommende forsto eller burde forstått at den seksuelle oppmerksomheten var uønsket av mottakeren.³⁰ Dette ga Høyesterett

²⁷ Ballangrud og Søbstad (2021) punkt 38.2.2.

²⁸ Ballangrud og Søbstad (2021) punkt 38.2.2.

²⁹ Prop. 81 L (2016-2017) s. 337

³⁰ Hellum og Blaker Strand (2022) s. 727

også uttrykk for i dommen i HR-2020-2476-A. I spørsmålet om uaktsomhet i oppreisningsvurderingen uttaler Høyesterett følgende:

“Jeg har tidligere konkludert med at C utsatte A for seksuell trakassering. Det er etter mitt syn heller ikke tvilsomt at C kan bebreides for diskrimineringen, og at skyldkravet derfor er oppfylt. Jeg finner det her tilstrekkelig å vise til det jeg allerede har gjennomgått. Ut fra dette foreligger det grunnlag for oppreisningsansvar”.³¹

2.3.2.1. Særlig om arbeidsgivers ansvar i saker om trakassering og seksuell trakassering

Selv om ordlyden i ldl. § 38 andre ledd andre punktum kan tyde på at arbeidsgiver aldri vil ha et objektivt ansvar i saker om trakassering og seksuell trakassering, tar både Hellum og Blaker Strand³² og Ballangrud og Søbstad³³ til orde for noe annet.

Formuleringen i § 38 andre ledd andre punktum ble tatt inn i loven i 2019. Før denne lovendringen lød § 38 andre ledd slik: “I arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, gjelder arbeidsgivers ansvar uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den ansvarlige kan bebreides”.

I forarbeidene til denne bestemmelsen fremheves det at bestemmelsen må tolkes i samsvar med EUs likebehandlingsdirektiv (2006/54/EF), og at dette krever at arbeidsgivere pålegges et objektivt ansvar for brudd på direktivbestemmelsene, jf. Dekker-saken fra EU-domstolen (C-177/88).³⁴

Da formuleringen i § 38 andre ledd andre punktum ble endret i 2019 var formålet å “tydeliggjøre skillet mellom diskrimineringssaker der arbeidsgiver har et objektivt ansvar og trakasseringssaker som retter seg mot enkeltpersoner der arbeidsgivers ansvar avhenger av skyld”.³⁵ Forarbeidene gir ikke uttrykk for en hensikt om å endre gjeldende rett. Hellum og Blaker Strand tar til orde for at bestemmelsen må sees i lys av forarbeidene, og dermed tolkes slik at ”i tilfeller der trakasseringen utøves av en tredjepart som arbeidsgiver ikke kan identifiseres med, vil det måtte foretas en konkret vurdering av om arbeidsgiver likevel er å

³¹ Avsnitt 97

³² Hellum og Blaker Strand (2022) s. 728-729

³³ Ballangrud Søbstad (2021) punkt 38.3.3

³⁴ Prop. 81 L (2018-2019) s. 296

³⁵ Prop. 63 L (2018-2019) s. 118

bebreide på en slik måte at det objektive oppreisnings- og erstatningsansvaret kommer til anvendelse”.³⁶ En slik tolkning av loven stemmer også bedre overens med EU/EØS-retten.³⁷

Ballangrud og Søbstad mener at det her er snakk om å foreta en innskrenkende tolkning av ordlyden i § 38 andre ledd.³⁸

Likestillings- og diskrimineringsloven § 38 andre ledd skal dermed ikke tolkes slik at saker om seksuell trakassering aldri kan utløse objektive erstatningsansvar for arbeidsgiver. Det kan imidlertid ikke utledes noe rent objektive ansvar for arbeidsgiver i saker om trakassering og seksuell trakassering. Dette kommer bl.a. frem i den gamle Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak LDN-2014-10. Her uttaler nemnda at en arbeidsgiver kan holdes ansvarlig for trakassering “enten ved at trakasseringen er begått av ens om kan identifiseres med arbeidsgiver eller at arbeidsgiver på noen måte kan bebreides”.³⁹ En arbeidsgiver kan altså ikke holdes objektive ansvarlig for en ansatt som trakasserer en kollega.⁴⁰ Det samme gjelder i saker om seksuell trakassering.⁴¹

2.4. Oppreisning og erstatning – de prosessuelle reglene

2.4.1 Oppreisning

Nemndas prosessuelle kompetanse til å ilegge oppreisning er hjemlet i diskrol. § 12. Om oppreisning heter det i § 12 at “Nemnda kan treffe vedtak om oppreisning i arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 38 annet ledd første punktum, arbeidsmiljøloven §§ 2 A-5 og 13-9 og skipsarbeiderloven § 10-9”.

Man kan altså kun kreve oppreisning for seksuell trakassering i Diskrimineringsnemnda dersom det har skjedd “i arbeidsforhold”. En naturlig språklig forståelse av dette tilsier at det må være snakk om hendelser som har funnet sted i eller i forbindelse med arbeidslivet. Ordlyden tilsier ingenting om hvem som kan bli oppreisningsansvarlig så lenge forholdet har funnet sted i et arbeidsforhold.

³⁶ Hellum og Blaker Strand (2022) s. 729

³⁷ Hellum og Blaker Strand (2022) s. 723

³⁸ Ballangrud og Søbstad (2021) s. 634

³⁹ LDN-2014-10, s. 11

⁴⁰ Prop. 63 L (2018-2019) s. 31

⁴¹ Prop. 63 L (2018-2019), s. 31

Det følger imidlertid av Prop. 80 L (2016-2017) at “det bare er arbeidsgivere som kan bli ilagt en plikt til å betale oppreisning”.⁴² Departementet uttaler videre at ”[f]ysiske personer vil derfor som hovedregel ikke kunne ilegges oppreisningsansvar, med mindre vedkommende for eksempel har ansatt gjennom et enkeltpersonsforetak”.⁴³ Det er altså ikke tilstrekkelig for å kunne kreve oppreisning i Nemnda at trakasseringen har skjedd i en arbeidssammenheng – man må kunne holde arbeidsgiver ansvarlig. Dette vil da innebære at arbeidsgiver selv har begått trakasseringen, at trakasseringen har blitt begått av noen arbeidsgiver kan identifiseres med, eller at arbeidsgiver på annen måte kan bebreides, som forklart ovenfor. Dette innebærer at arbeidsgiver må være den innklagede i saken.

Dette illustreres av Diskrimineringsnemndas sak 22/842 hvor Klageren hevdet å ha blitt utsatt for seksuell trakassering av sin arbeidsgiver, B, på grunn av en ytring i et digitalt møte og i en tekstmelding. Nemnda konstaterte at B hadde trakassert klageren i dette tilfellet, men Nemnda avviste spørsmålet om oppreisning fordi klagen var rettet mot B personlig, og ikke mot firmaet B var daglig leder for.⁴⁴

Diskrimineringsnemnda kan altså kun ilegge oppreisning i tilfeller hvor kravet kan rettes mot arbeidsgiver, jf. Diskrol. § 12 første ledd.

2.4.2 Erstatning

Om erstatning heter det i diskrol § 12 andre ledd at “Nemnda [...] enstemmig [kan] treffe vedtak om erstatning ved brudd på bestemmelsene som nevnt i § 1 annet og fjerde ledd [...]”. Nemnda kan altså ilegge erstatning både i og utenfor arbeidsforhold, så lenge avgjørelsen er enstemmig.

Dette forutsetter derimot at “innklagede ikke gjør gjeldende annet enn manglende betalingsevne eller andre åpenbart uholdbare innsigelser”, jf. Diskrol. § 12 andre ledd.

Lovens forarbeider formulerer dette som at Nemnda kan tilkjenne erstatning i “enkle saksforhold”.⁴⁵ Kjerneområdet for denne bestemmelsen er saker hvor innklagede ikke har noen innsigelser mot kravet annet enn manglende betalingsevne eller betalingsvilje.⁴⁶ Begrunnelsen for dette er at ”det fremmes en del åpenbart håpløse krav for domstolene, og

⁴² Prop. 81 L (2016-2017) s. 89

⁴³ Prop. 81 L (2016-2017) s. 89

⁴⁴ Sak 22/842 fra Diskrimineringsnemnda, side 7-8

⁴⁵ Prop.80 L (2016-2017) “til § 12 Oppreisning og erstatning” s. 106

⁴⁶ Prop. 80 L (2016-2017) s. 106

berettigede krav bestrides i en del tilfeller på åpenbart uholdbare grunnlag. Det er behov for en forenklet behandling av slike tilfeller [...]”.⁴⁷ Departementet uttaler videre i proposisjonen at ”når adgangen til å få tilkjent erstatning er så vidt snever, kan ikke departementet se at tungtveiende rettssikkerhetshensyn taler mot at nemnda gis slik myndighet”.⁴⁸ Det er altså av hensyn til rettssikkerheten til Innklagede at adgangen til å kreve erstatning i Nemnda ikke er videre.

Det følger videre av forarbeidene at Nemnda skal kunne fatte vedtak kun dersom innklagede overhodet ikke har noen innsigelser mot erstatningskravet og dersom Nemnda finner forsvarlig grunnlag for å sette innsigelsene til side som åpenbart uholdbare.⁴⁹ Denne bestemmelsen fremstår altså som en slags sikkerhetsventil hvis hensikt er å holde uomtvistelige krav utenfor domstolssystemet. Adgangen til å kreve erstatning i Diskrimineringsnemnda må altså kunne ansees å være ganske snever.

2.5 Utmålingen

2.5.1. Utmåling av oppreisning

Hva gjelder utmåling av oppreisningen, heter det i ldl. § 38 tredje ledd at den skal “fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens art og omfang, partenes forhold og omstendighetene for øvrig”. Lovteksten gir altså ingen anvisning på hvor stort beløpet skal være.

I forarbeidene til diskrimineringsombudsloven uttaler departementet at oppreisningsbeløpene i Nemnda som hovedregel vil ligge i sjiktet mellom 20 000 kr og 80 000 kr, med mulighet for å gå høyere i særlig graverende tilfeller.⁵⁰ Dette gir altså Nemnda en viss føring på hva oppreisningsbeløpene skal ligge på, men den er ikke bundet av noen bestemt beløpsbegrensning.

Per mai 2024 er det høyeste beløpet Nemnda har tilkjent i oppreisning innenfor alle saksområder 80 000 kr.⁵¹

⁴⁷ Prop. 81 L (2016-2017) s. 89

⁴⁸ Prop. 81 L (2016-2017) s. 89

⁴⁹ Prop. 80 L (2016-2017) s. 95

⁵⁰ Prop. 80 L (2016-2017) s. 94

⁵¹ Diskrimineringsnemndas sak 22/338

2.5.2. Utmåling av erstatning

Når det kommer til erstatning, sier ikke lovverket noe om en beløpsbegrensning. Ordlyden i ldl. § 38 andre ledd gir henvisning på at erstatningen skal dekke det økonomiske tapet behandlingen har forårsaket.

I forarbeidene til diskrimineringsombudsloven er det imidlertid uttalt at "erstatningsbeløpene i disse sakene i hovedsak vil dreie seg om beskjedne beløp, og at nemndas vedtaksmyndighet begrenses til beløp som ligger under kr 10.000".⁵² Spørsmålet om en beløpsbegrensning i Nemndas adgang til å ilegge erstatning har vært noe uklart.

Spørsmålet om utmåling av erstatning kom på spissen i den såkalte Skjønnhetsklinikk-saken (DIN-2020-57). I spørsmålet om erstatningsutmåling viser Nemnda først til uttalelsene i forarbeidene, og påpeker at dette trekker i retning av at kompetansen til å tilkjenne erstatning er beløpsmessig begrenset.⁵³ Nemnda viser deretter til et nyere høringsnotat fra 2020, hvor Arbeids- og sosialdepartementet viser til uttalelsene i Prop. 81 L (2016-2017), og sier at det der var "ment å gi uttrykk for det nivå man antar at oppreisning og erstatning normalt vil ligge på" og det skal "ikke tolkes som en begrensning i nemndas myndighet".⁵⁴ Nemnda konkluderer deretter med at den ikke er beløpsmessig begrenset til beløp på under 10 000 kr, og tilkjenner klager en erstatningssum på 75 000 kr.

Dette skulle kanskje tilsi at Nemnda ikke er beløpsmessig begrenset når det kommer til erstatning, men i proposisjonen som etterfulgte høringsnotatet av 2. juli 2020, uttaler departementet at det ikke hadde vært deres intensjon å utvide nemndas myndighet hva gjelder erstatning. Departementet uttaler at de hadde til hensikt å "vurdere hvorvidt det kunne være hensiktsmessig med en beløpsgrense som ikke var så absolutt, men likevel slik at det skulle dreie seg om beskjedne beløp [...]".⁵⁵

Hellum og Blaker Strand mener at Nemndas tolkning av kompetanseregelen i diskrol. § 12 har gode grunner for seg.⁵⁶ For det første, har den støtte i EU/EØS-retten, som jeg vil gå nærmere inn på senere. Både av kjønnslikestillingsdirektivet (2006/54/EF) og i kjønnslikestillingsdirektivet om varer og tjenester (2004/113/EF) følger det eksplisitt at

⁵² Prop. 80 L (2016-2017) s. 95

⁵³ DIN-2020-57, side 7

⁵⁴ høringsnotat av 2. juli 2020, punkt 7.4

⁵⁵ Prop. 154 L (2020-2021) punkt 5.4 s. 34

⁵⁶ Hellum og Blaker Strand (2022) s. 723

erstatning eller godtgjørelse for brudd på direktivbestemmelsene ikke kan begrenses på forhånd.⁵⁷ I tillegg, taler lovens ordlyd for at det er hele det tapte beløpet som skal erstattes.

Nemnda har i ettertid, blant annet i sakene 22/736, 22/1126 og 22/1110 tilkjent erstatningsbeløp som langt overstiger 10 000 kr. Det blir eksplisitt tatt stilling til spørsmålet i sak 21/544. Her uttaler Nemnda følgende:

“På bakgrunn av foreliggende rettskildesituasjon, er det nemndas vurdering at lovens klare ordlyd ikke kan settes til side. Dette gjelder særlig fordi uttalelsen i forarbeidene til diskrimineringsombudsloven § 12 verken er nærmere begrunnet, eller å finne igjen i opprinnelig høringsnotat, innstilling til lovvedtaket eller i omtalen av erstatning i forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven. Hvordan uttalelsen om beløpsbegrensning skal forstås, gjøres også mer uklar av departementets motstridende uttalelser i påfølgende etterarbeid. En beløpsbegrensning på 10 000 kroner vil i realiteten innebære at Diskrimineringsnemnda ikke vil være et reelt lavterskeltilbud i enkle saksforhold om erstatning, noe som var begrunnelsen for at nemnda fikk kompetanse til å tilkjenne erstatning i utgangspunktet. Dette taler med styrke for at nemndas kompetanse ikke uten videre kan begrenses som følge av en beløpsbegrensning i forarbeidene som ikke er nærmere begrunnet. Nemnda mener derfor at kompetansen til å tilkjenne erstatning ikke er beløpsmessig begrenset til 10 000 kroner.”⁵⁸

Det er altså noe uklarhet i rettskildene på dette området, men det virker ikke som om Nemnda per mai 2024 opererer med en beløpsbegrensning på 10 000 kr i saker om erstatning. Min konklusjon er også at en slik beløpsbegrensning ikke kan anses for å være gjeldende rett.

3. De internasjonale rettskildene

I denne delen av oppgaven vil jeg redegjøre for de internasjonale rettskildene som er relevante for problemstillingen min. Jeg kommer til å ta for meg den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK), FNs kvinnediskrimineringskonvensjonen (KDK), Istanbulkonvensjonen, EU/EØS-retten og ILO konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet.

⁵⁷ Kjønnsligestillingsdirektivet artikkel 18 og kjønnsligestillingsdirektivet om varer og tjenester artikkel 8

⁵⁸ Sak 21/544 s. 9

Jeg kommer først til å presentere hva hver enkelt kilde sier om vernet mot seksuell trakassering og kravet til effektive sanksjoner, og til slutt vil jeg forsøke å oppsummere de forpliktelsene Norge har på dette området, slik at jeg kan analysere Nemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning opp mot det internasjonale kravet til effektive sanksjoner.

3.1 Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK)

EMK er gjennomført i norsk rett gjennom menneskerettsloven,⁵⁹ og skal ved motstrid gå foran norsk lov, jf. mrl. § 3, jf. § 2.

3.1.1 Vern mot seksuell trakassering

Det er ingen artikkel i EMK som eksplisitt forbyr seksuell trakassering. Det er imidlertid mye som taler for at et vern mot seksuell trakassering omfattes av EMK artikkel 8. Den lyder slik:

“1. Everyone has the right to respect for his private and family life, his home and correspondance”

Innenfor begrepet “privatliv”, faller en persons fysiske og psykiske integritet, herunder også seksualliv.⁶⁰ Dette følger blant annet av dommen *X og Y mot Nederland*,⁶¹ som omhandlet et seksuelt overgrep. Her uttalte domstolen følgende:

“There was no dispute as to the applicability of Article 8 (art. 8): the facts underlying the application to the Commission concern a matter of “private life”, a concept which covers the physical and moral integrity of the person, including his or her sexual life.”⁶²

Det er altså slått fast at en persons seksualliv vernes av bestemmelsen i EMK artikkel 8. Dette taler for at et vern mot seksuell trakassering også omfavnes av artikkel 8.

Spørsmålet om seksuell trakassering ble tatt opp i dommen *C mot Romania* (47358/20) fra 2022. Her ga domstolen uttrykk for at seksuell trakassering på arbeidsplassen kan påvirke en persons psykiske og fysiske integritet på en slik måte at det kan falle inn under konvensjonens artikkel 8.⁶³ Saken omhandlet en person, C, som arbeidet som renholder på en togstasjon, og

⁵⁹ Lov av 21.05. 1999 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett

⁶⁰ Aall (2022) s. 226

⁶¹ *X og Y mot Nederland* (8978/80)

⁶² *X og Y mot Nederland*, avsnitt 22

⁶³ D. Nikolakopoulou (2022), *C v. Romania (ECtHR, 47358/20) - Workplace sexual harassment: the extent of protection under the European Convention on Human Rights*, https://www.ehrc-updates.nl/commentaar/212218?skip_boomportal_auth=1

som over en periode på to år hadde blitt utsatt for seksuelle tilnærmelser og aggressiv adferd fra en overordnet på jobben. Hun meldte til slutt i fra, hvorpå den overordnede ba henne om unnskyldning, og hun til slutt fikk valget mellom å bli omplassert til en annen togstasjon eller å si opp jobben fullstendig. Hun valgte å si opp jobben. Personen, C, hadde klaget saken inn for EMD under artikkel 6 (som gjelder retten til en rettferdig rettergang), men domstolen valgte likevel å vurdere saksforholdet under artikkel 8. I saken uttalte EMD følgende:

“The Court has previously held that the concept of private life includes a person’s physical and psychological integrity. Under Article 8, States have a duty to protect the physical and psychological integrity of an individual from other persons. To that end, they are to maintain and apply in practice an adequate legal framework affording protection against acts of violence by private individuals, including in the context of harassment at work”.⁶⁴

I den videre drøftelsen kommenterer EMD også arbeidsplassens manglende varslingsrutiner. Det ble uttalt følgende:

“In this context, it is impossible for the Court to assess whether any mechanisms were put in place at employer level to deal with sexual harassment in the workplace. This, in itself, may run counter to the requirements of Article 8 of the Convention.”⁶⁵

EMD antyder altså her at mangel på varslings-/håndteringsrutiner for tilfeller av seksuell trakassering på jobb kan utgjøre konvensjonsbrudd i seg selv. Det blir imidlertid ikke konkludert på.

Det er altså nå klart at EMK artikkel 8 også omfatter et vern mot seksuell trakassering, i hvert fall i arbeidslivet. Spørsmålet om hvorvidt konvensjonen også kan sees som å omfatte et vern mot seksuell trakassering på andre samfunnsområder står ubesvart, men det er mye som tyder på at det også vil falle innenfor.

3.1.2 Krav til sanksjoner

Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) stiller også krav til sanksjonering av konvensjonsbrudd. Artikkel 13 lyder følgende:

⁶⁴ Avsnitt 62

⁶⁵ Avsnitt 71

“Everyone whose rights and freedoms as set forth in this Convention are violated shall have an effective remedy before a national authority notwithstanding that the violation has been committed by persons acting in an official capacity”

Kravet til en “effective remedy” er nærmere konkretisert i saken *de Tommaso mot Italia* i EMD. I denne saken uttaler EMD at “there must be a domestic remedy allowing the competent national authority both to deal with the substance of the relevant Convention complaint and to grant appropriate relief”.⁶⁶ Sanksjonen må altså være tilstrekkelig for å reparere konvensjonskrenkelsen.⁶⁷

3.2. FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (KDK)

3.2.1 Vern mot seksuell trakassering

Det er ingen egen bestemmelse i KDK som omhandler seksuell trakassering.⁶⁸ FNs kvinnediskrimineringskomite (KDK-komiteen) har imidlertid uttalt seg, i komiteens generelle kommentar nr. 19 fra 1992, om at seksuell trakassering er å anse som en form for kjønnsbasert vold, som utgjør “discrimination against women“, jf. artikkel 1.⁶⁹

I en kommentar til konvensjonens artikkel 11 om rettigheter i arbeidslivet uttaler komiteen følgende:

“Equality in employment can be seriously impaired when women are subjected to gender-specific violence, such as sexual harassment in the workplace.”⁷⁰

Komiteen definerer videre seksuell trakassering som:

[...] sexually determined behaviour as physical contact and advances, sexually coloured remarks, showing pornography and sexual demand, whether by words or action.⁷¹

Det er altså klart at kvinnediskrimineringskonvensjonen stiller opp et forbud mot seksuell trakassering, og særlig med fokus på arbeidslivet.

⁶⁶ *de Tommaso mot Italia* (43395/09), avsnitt 179

⁶⁷ Hellum og Blaker Strand (2022) s. 710

⁶⁸ Hellum og Blaker Strand (2022) s. 313

⁶⁹ Generell kommentar nr. 19 (1992) fra KDK-komiteen, avsnitt 6

⁷⁰ Avsnitt 17

⁷¹ Avsnitt 18

3.2.2 Krav til sanksjonering

KDK stiller også krav til sanksjonering ved krenkelser av konvensjonsrettighetene. I artikkel 2 nr. 1 bokstav b heter det at konvensjonspartene skal

“adopt appropriate legislative and other measures, including sanctions where appropriate, prohibiting discrimination against women”.

Innholdet i denne forpliktelsen er videre utdypet av KDK-komiteens generelle kommentar nr. 28 hvor det uttales at

“This obligation requires that States parties provide reparation to women whose rights under the Convention have been violated. Without reparation the obligation to provide an appropriate remedy is not discharged. Such remedies should include different forms of reparation, such as monetary compensation, restitution, rehabilitation and reinstatement; measures of satisfaction, such as public apologies, public memorials and guarantees of non-repetition; changes in relevant laws and practices; and bringing to justice the perpetrators of violations of human rights of women.”⁷²

Medlemsstatene må altså kunne tilby sanksjoner som er egnet til å “reparere” konvensjonskrenkelsen for at kravet til effektive sanksjoner etter KDK artikkel 2 nr. 1 bokstav b.

KDK-komiteen har kommentert Nemndas sanksjoneringskompetanse i sin kommentar til Norges 9. rapport. Der skriver de følgende:

“The Committee recommends that the State party [...] extend the authority of the Tribunal to award compensation in cases other than those of employment discrimination, including cases of sexual harassment”.⁷³

Denne rapporten er fra 2017, før Nemnda hadde fått kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning i saker om seksuell trakassering. Uttalelsen må likevel kunne sies å tale for at sanksjonene for brudd på forbudet mot seksuell trakassering burde gjelde også utenfor arbeidsforhold.

⁷² Generell kommentar nr. 28 avsnitt 32

⁷³ CEDAW Concluding observations on the ninth periodic report of Norway, avsnitt 9 bokstav b

3.3. Istanbulkonvensjonen

Istanbulkonvensjonen om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner ble ratifisert i norsk rett i 2017. I Innst. 301 S (2016-2017) uttales det at norsk rett allerede oppfyller de kravene som konvensjonen stiller.⁷⁴ Det ble derfor ikke gjort noen ytterligere tiltak for å inkorporere den i norsk rett.

Virkeområdet til denne konvensjonen er ikke begrenset til arbeidslivet og arbeidsforhold, men har virkning på alle samfunnsområder, jf. artikkel 2.

3.3.1 Vern mot seksuell trakassering

Istanbulkonvensjonen stiller opp et vern mot seksuell trakassering i konvensjonens artikkel 40. Den lyder slik:

“Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that any form of unwanted verbal, 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.”

Denne konvensjonen inneholder altså en konvensjonsfestet definisjon av hva som utgjør seksuell trakassering. Definisjonen er noe smalere enn den vi finner i den norske likestillings- og diskrimineringsloven, da trakassørens adferd her må ha til formål eller virkning å krenke noens verdighet.⁷⁵ I den norske definisjonen trenger den uønskede seksuelle oppmerksomheten kun å ha til formål eller virkning å være plagsom, jf. ldl. § 13.

3.3.2 Krav til sanksjonering

Konvensjonens krav til sanksjoner ved brudd på konvensjonsrettighetene finner man i artikkel 45, hvor det heter:

“1. Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that the offences established in accordance with this Convention are punishable by effective, proportionate and dissuasive sanctions, taking into account their seriousness. These sanctions shall include, where appropriate, sentences involving the deprivation of liberty which can give rise to extradition.”

⁷⁴ Innst. 301 S (2016-2017) s. 1

⁷⁵ ”violating the dignity of a person”

Denne bestemmelsen stiller altså krav til at konvensjonspartene skal ha sanksjoner som er effektive, forholdsmessige og avskrekkende.

3.4. EU/EØS-retten

Den norske likestillings- og diskrimineringsretten har utviklet seg tett i samspill med EU/EØS-retten.⁷⁶ EU-retten har et omfattende diskrimineringsregelverk. Mye av den er innlemmet i EØS-avtalen, og derfor også gjeldende for norsk rett.

Det følger av EØS-loven § 2 at “bestemmelser i lov som tjener til å oppfylle Norges forpliktelser etter avtalen, skal i tilfelle konflikt gå foran andre bestemmelser som tjener samme formål”.

Når det kommer til seksuell trakassering, er det to EU-direktiver som er relevante: kjønnslikestillingsdirektivet (2006/54/EF) og kjønnslikestillingsdirektivet om varer og tjenester (2004/113/EF). Begge disse direktivene er innlemmet i EØS-avtalen, og har derfor forrang foran norsk rett ved motstrid, jf. EØS-loven § 2.

3.4.1 Vern mot seksuell trakassering

Begge de direktivene oppstiller et forbud mot seksuell trakassering. Definisjonen av seksuell trakassering er lik i begge direktivene, og defineres som

“alle former for uønskt verbal, ikkje-verbal eller fysisk åtfærd av seksuell art som har som føremål eller verknad å krenkje verdet til ein person og skape eit trugande, fiendtleg, nedverdiggande, audmjukande eller utriveleg miljø”

Denne definisjonen finnes i kjønnslikestillingsdirektivet artikkel 2 nr. 1 bokstav d og i kjønnslikstillingsdirektivet om varer og tjenester artikkel 2 bokstav d.

Den EU-rettslige definisjonen av seksuell trakassering er noe snevrere enn den norske. Der hvor den nedre terskelen for seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven er “plagsom”, favner EU/EØS-retten kun såkalte verdighetskrenkelser, altså adferd og ytringer som skaper et “trugande, fiendtleg, nedverdiggande, audmjukande eller utriveleg miljø”, jf. kjønnslikestillingsdirektivet artikkel 2.⁷⁷

⁷⁶ Hellum og Blaker Strand (2022) side 73

⁷⁷ Hellum og Blaker Strand (2022) s. 316

Videre, gjelder disse direktivene heller ikke på alle samfunnsområder slik som det norske regelverket om seksuell trakassering. Bestemmelsen i kjønnslikestillingsdirektivet kommer til anvendelse for yrkesaktive, jf. artikkel 6. Kjønnslikestillingsdirektivet om varer og tjenester kommer til anvendelse for alle personer som leverer varer og yter tjenesteordninger, jf. artikkel 3. Det norske vernet mot seksuell trakassering er altså videre enn det i EU/EØS-retten på to områder.

3.4.2 Krav til sanksjonering

EU-rettens krav til effektiv sanksjonering har sitt opphav i EUs charter om grunnleggende rettigheter artikkel 47 hvor det heter at enhver som har fått krenket sine friheter og rettigheter sikret av EU-retten skal ha tilgang til “effektive rettsmidler [...]”. Selv om charterets virkning på EØS-retten kan ansees som noe usikker, må den i alle fall kunne sies å ha en indirekte virkning på tolkningen av EØS-retten.⁷⁸

Charterets krav til sanksjonering kommer uansett til uttrykk i de to kjønnslikestillingsdirektivene. Begge direktivene har hver sin bestemmelse med krav til sanksjoner for brudd på nasjonale regler som gjennomfører direktivbestemmelsene. De finnes i kjønnslikestillingsdirektivet artikkel 25 og kjønnslikestillingsdirektivet om varer og tjenester artikkel 14. De to bestemmelsene er nærmest likelydende, og jeg nøyer meg derfor med å sitere bestemmelsen i kjønnslikestillingsdirektivet artikkel 25. Den lyder slik:

“Medlemsstatene skal fastsette regler om kva sanksjonar som skal nyttast på brot på dei nasjonale føresegnene som vert vedtekne i medhald av dette direktivet, og skal gjere alle dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at desse sanksjonane vert nytta. Sanksjonane, som kan omfatte betaling av skadebot til offeret, må vere verknadsfulle, svare til brotet og hindre nye brot”

En naturlig språklig forståelse av dette tilsier at sanksjonene må være effektive, forholdsmessige og avskrekkende.

Praksis fra EU-domstolen har stor betydning for hvordan bestemmelsene i EU-direktivene skal tolkes. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven er det uttalt at “[n]orske regler som er vedtatt som følge av en rettsakt som er innlemmet i EØS-avtalen, skal tolkes i tråd med praksis fra EU-domstolen”, jf. Prop. 81 L (2016-2017).⁷⁹ punkt 6.2.2 s. 45. Dette kan

⁷⁸ Fredriksen (2013), Betydningen av EUs pakt om grunnleggende rettigheter for EØS-retten, se punkt 6

⁷⁹ Prop. 81 L (2016-2017) s. 45

sees som et uttrykk for homogenitetsprinsippet i norsk rett, som går ut på at “EØS-bestemmelser av EU-rettslig opphav må tolkes og anvendes slik at rettstilstanden i EØS speiler rettstilstanden i EU”⁸⁰. Det kan derfor legges til grunn at den norske likestillings- og diskrimineringsretten skal praktiseres i tråd med EU-domstolens praksis.

EU-domstolen har utdypet innholdet i sanksjonskravet i Dekker-saken.⁸¹ I denne saken uttalte domstolen at det må innføres et objektivt erstatningsansvar for arbeidsgiver for at kjønnslikestillingsdirektivet skal ansees som effektivt gjennomført.⁸²

3.5 ILO-konvensjon 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet

Den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen (ILO) sin konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet inneholder også bestemmelser om seksuell trakassering.

Denne konvensjonen gjelder innenfor arbeidslivet, både i privat og offentlig sektor, jf. artikkel 3.

3.5.1 Vern mot seksuell trakassering

I konvensjonens artikkel 1 bokstav b defineres seksuell trakassering som en form for kjønnsbasert vold:

“the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment”⁸³

Kravet til å innføre lovgivning som forhindrer og eliminerer seksuell trakassering følger av artikkel 7. Den lyder slik:

“Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment”

⁸⁰ Fredriksen og Mathisen (2022) s. 70

⁸¹ Sak C-177/88 Dekker

⁸² EU-domstolens sak C-177/88, avsnitt 25-26

⁸³ ILO-konvensjon 190 artikkel 1 bokstav b

3.5.2 Krav til sanksjonering

Kravet til sanksjoner følger av konvensjonens artikkel 10 bokstav b. Den lyder slik:

“Each Member shall take appropriate measures to: [...]

(b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work [...]

Hva som ligger i kravet til “appropriate and effective remedies” er nærmere forklart i ILOs kommentar nr. 206. Her heter det at:

“The remedies referred to in Article 10 (b) of the Convention should include:

[...]

(c) appropriate compensation for damages [...]

⁸⁴

Konvensjonen krever altså at man skal ha tilgang på passende kompensasjon for skade. Ordlyden av “compensation” tilsier at det må være snakk om muligheten til å ilegge økonomiske sanksjoner.

3.6 Oppsummering

Før jeg går videre til analysen av Diskrimineringsnemndas kompetanseregler, vil jeg si noe samlet om hva de internasjonale rettskildene sier.

For det første, bruker alle rettskildene, med unntak av KDK, ordet “effective” eller “effektive” i sine krav til sanksjoner.

I KDK artikkel 2 nr. 1 bokstav d heter det at sanksjonene skal være “appropriate”. Det samme følger av EMDs dom de *Tomasso v. Italia*, hvor det uttales at sanksjoner skal “grant appropriate relief”.⁸⁵ Oversatt til norsk, betyr dette at sanksjonene må være passende eller hensiktsmessig.⁸⁶ En naturlig språklig forståelse av dette tilsier at sanksjonen må være egnet til å reparere krenkelsen.

⁸⁴ Avsnitt 14

⁸⁵ Avsnitt 179

⁸⁶ <https://dictionary.cambridge.org/no/ordbok/engelsk-norsk/appropriate>, lest 12.03.2024

Videre, gir både EU/EØS-retten og Istanbulkonvensjonen uttrykk for at sanksjonene må være forholdsmessige. Det følger av Istanbulkonvensjonen artikkel 45 og av kjønnslikestillingsdirektivet artikkel 25.

ILO-konvensjon nr. 190 later til å kreve at man skal kunne kreve økonomisk kompensasjon for brudd på forbudet mot seksuell trakassering på jobb.

Til slutt kreves det at sanksjonene er avskrekkende. Dette kommer til uttrykk i EUs kjønnslikestillingsdirektiv artikkel 25 og Istanbulkonvensjonen artikkel 45.

Samlet sett, stiller de internasjonale rettskildene krav til at sanksjoner for brudd på forbudet mot seksuell trakassering må være effektive, forholdsmessige, passende og avskrekkende. Det er disse standardene jeg vil vurdere kompetansereglene i likestillings- og diskrimineringsloven og diskrimineringsombudsloven opp mot.

4. Analyse av Diskrimineringsnemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning i lys av internasjonal rett

I denne delen av oppgaven vil jeg analysere reglene om Diskrimineringsnemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning opp mot Norges internasjonale forpliktelser. Spørsmålet jeg skal forsøke å besvare er i hvilken grad reglene om Nemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning oppfyller kravene til effektiv sanksjonering som stilles i våre folkerettslige forpliktelser.

Vurderingstemaet for dette er om Diskrimineringsnemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning er av en slik art at det kan anses som effektivt, forholdsmessig og avskrekkende.

4.1. Bakteppe for analysen – “access to justice”

Som et bakteppe for den videre analysen, er det relevant å peke på at oppreisning og erstatning fra Diskrimineringsnemnda ikke er den eneste måten å sanksjonere brudd på reglene om seksuell trakassering på. En som har blitt utsatt for seksuell trakassering kan også hevde sin rett i domstolene. Det er imidlertid kostbart gå til de norske domstolene. I 2019 var gjennomsnittsmengden som ble betalt i saksomkostninger i saker hvor en privatperson har

saksøkt en privatperson på 127 000 kr.⁸⁷ Domstolene er altså utilgjengelige for veldig mange. Diskrimineringsnemnda blir da eneste alternativ.

Kravene til effektiv sanksjonering som stilles i internasjonal rett må derfor oppfylles av Diskrimineringsnemnda for at Norge skal kunne sies å ha møtt sine folkerettslige forpliktelser på dette området.

4.2 Unntaket for bestemmelsen i ldl. § 13 (6)

Regelen i ldl. § 13 (6) ledd som forplikter “arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner” til å “forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering” er unntatt fra muligheten til å kreve oppreisning og erstatning etter reglene i likestillings- og diskrimineringsloven, jf. ldl. § 38 første ledd, og faller derfor utenfor Nemndas kompetanseområde. Spørsmålet er om dette bryter med det folkerettslige kravet om effektiv sanksjonering.

Regelen i ldl. § 13 sjette ledd en del av det strukturelle vernet mot trakassering og seksuell trakassering.⁸⁸ Det oppstilles langt færre krav til det strukturelle vernet i de internasjonale rettskildene.

I EUs kjønnslikestillingsdirektiv står det i artikkel 26 at

“Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonal lovgjeving, tariffavtaler eller nasjonal praksis oppmuntre arbeidsgjevarar og dei som har ansvaret for tilgang til yrkesretta opplæring, til å gjere tiltak for å førebyggje alle former for skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn, særleg trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, når det gjeld tilgang til tilsetjing, yrkesretta opplæring og forfremjing”

Denne bestemmelsen finner man imidlertid i direktivets kapittel om *Allmenne tverrgående føresegner*, og er ikke gjenstand for det samme kravet til sanksjonering som de individuelle rettighetene i kapittel 2. Man kan derfor ikke si at EU/EØS-retten krever at en enkelt arbeidsgivers brudd på plikten til å søke å hindre seksuell trakassering skal være gjenstand for sanksjonering.

⁸⁷ NOU 2020:11 s. 309

⁸⁸ Hellum og Blaker Strand (2022) s. 433

EMD har imidlertid gitt uttrykk for at manglende rutiner for håndtering eller manglende faktisk håndtering av saker om seksuell trakassering kan i seg selv stride med rettighetene i EMK artikkel 8. I den tidligere nevnte saken C v. Romania uttalte EMD følgende:

“In this context, it is impossible for the Court to assess whether any mechanisms were put in place at employer level to deal with sexual harassment in the workplace. This, in itself, may run counter to the requirements of Article 8 of the Convention.”⁸⁹

Domstolen uttaler deretter videre:

“In this regard, the Court reiterates that Directive 2006/54/EC unequivocally condemns sexual harassment and urges States to take preventive measures against it (see paragraph 45 above). The Court further notes that the European Parliament, in its resolution of 26 October 2017, acknowledges that harassment in the workplace is a matter of health and safety and should be treated and prevented as such and calls for further measures to effectively prevent and end sexual harassment in the workplace and elsewhere (see paragraph 46 above).”⁹⁰

Spørsmålet EMD skulle avgjøre i denne saken var om etterforskningen av saken utgjorde et brudd på artikkel 8. Spørsmålet om varslings- og håndteringsrutiner for saker om seksuell trakassering på arbeidsplassen er altså litt på siden av det domstolen skulle avgjøre, og dette spørsmålet ble derfor ikke endelig konkludert på. Det kan derfor ikke utledes en sanksjonerbar plikt for arbeidsgivere til å søke å hindre seksuell trakassering av dette.

Konklusjonen er at det ikke bryter med Norges folkerettslige forpliktelser at vernebestemmelsen i ldl. § 13 sjette ledd er unntatt fra reglene om oppreisning og erstatning i ldl. § 38.

4.3 Oppreisning er begrenset til “arbeidsforhold”

Det følger av diskrol. § 12 at Nemnda kun kan treffe vedtak om oppreisning “i arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 38 annet ledd første punktum, arbeidsmiljøloven §§ 2 A-5 og 13-9 og skipsarbeiderloven § 10-9”. Nemnda kan altså kun ilegge oppreisning for arbeidsgivere, når den seksuelle trakasseringen har skjedd i forbindelse

⁸⁹ Saken C v. Romania avsnitt 71

⁹⁰ Saken C v. Romaina avsnitt 71

med arbeidsforholdet. Spørsmålet blir da om det at Nemndas kompetanse til å ilegge oppreisning er begrenset til “arbeidsforhold” strider med kravet til effektive sanksjoner for brudd på forbudet mot seksuell trakassering.

Det er ingen tvil om at seksuell trakassering på arbeidsplassen nyter et særskilt vern både i det nasjonale og det internasjonale lovverket. Det oppstilles likevel også vern mot seksuell trakassering som skjer på andre samfunnsområder enn i arbeidslivet. EUs kjønnslikestillingsdirektiv om varer og tjenester gjelder nettopp for salg av varer og tjenester, jf. art. 3, og setter opp samme forbud mot og krav til sanksjonering når det kommer til seksuell trakassering som EUs kjønnslikestillingsdirektiv om arbeidslivet.

Istanbulkonvensjonen innehar ingen begrensinger hva gjelder samfunnsområder den dekker, noe som tilsier at forbudet man finner der gjelder også utenfor arbeidsområdet. Brudd på forbudet mot seksuell trakassering skal etter konvensjonens artikkel 45 sanksjoneres.

Det er dermed klart at det må finnes en sanksjonsform som også kan brukes utenfor arbeidslivet for at det internasjonale kravet om effektive sanksjoner skal ansees som oppfylt.

Erstatning etter diskrol. § 12 annet ledd kan kreves både i og utenfor arbeidsforhold. For å vurdere hvorvidt det er problematisk at oppreisningsregelen kun gjelder for arbeidsforhold, må man først vurdere om sanksjonsformene som gjelder utenfor arbeidslivet er tilstrekkelig for å oppfylle kravet til effektive sanksjoner.

4.4 Erstatning i “enkle saksforhold”, jf. diskrol § 12 (2)

Det følger av diskrol. § 12 annet ledd at “Nemnda enstemmig [kan] treffe vedtak om erstatning ved brudd på bestemmelsene nevnt i § 1 annet og fjerde ledd, dersom innklagede ikke gjør gjeldende annet enn manglende betalingsevne eller andre åpenbart uholdbare innsigelser”.

Denne bestemmelsen inneholder to betydelige begrensninger i retten til å kreve erstatning i Diskrimineringsnemnda – at Nemnda må være “enstemmig”, at det må dreie seg om et såkalt enkelt saksforhold.⁹¹ I tillegg til dette forutsetter et erstatningskrav at det foreligger et økonomisk tap, ansvarsgrunnlag og årsakssammenheng.

⁹¹ Se punkt 2.4.2

For det første, så må det foreligge et økonomisk tap. Et problem som kan oppstå i denne sammenheng er at seksuell trakassering, av natur, ikke nødvendigvis medfører et økonomisk tap. Seksuell trakassering kan være, og er ofte, svært ubehagelig og belastende for den som blir utsatt for det, uten at det behøver å medføre et stort økonomisk tap – eller noe økonomisk tap i det hele tatt. Dette kan bety at erstatning for økonomisk tap er å anse som et dårlig egnet sanksjonsmiddel for saker om seksuell trakassering.

Et eksempel på dette er sak 22/198 fra Nemnda. I denne saken hadde Klager blitt utsatt for seksuell trakassering av en kollega på arbeidsplassen. Det var trakassøren selv, og ikke arbeidsgiver som var klaget inn, og det var derfor ikke spørsmål om oppreisning. Klager sa opp jobben i etterkant av trakasseringen, og forsøkte å kreve erstatning for tapte lønnsinntekter, i tillegg til noen legeutgifter hun hadde hatt i forbindelse med hendelsene. Nemnda fant at det ikke var påregnelig for innklagede at klager skulle tape arbeidsinntekt på grunn av behandlingen, at skyldkravet ikke var oppfylt og at klager ikke hadde oppfylt tapsbegrensningsplikten sin, da hun selv valgte å si opp jobben. Legeutgiftene ble derimot vurdert å ha en direkte sammenheng med den seksuelle trakasseringen, og klager fikk dermed tilkjent et erstatningsbeløp på 2 344 kr.⁹² Dette er et relativt lavt beløp, og for de aller fleste vil ikke et slikt beløp ”svi” noe særlig. Erstatningen fikk dermed ingen avskrekkende virkning for innklagede. Den kan heller ikke sies å ha en reparerende virkning for klager. I dette tilfellet må man kunne anse erstatning som et uegnet sanksjonsmiddel.

Dette kan sies å stride mot kravene i KDK artikkel 2 bokstav b og i EMDs dom *de Tomasso v. Italia* om at sanksjoner skal være “appropriate”, da sanksjonen som ble ilagt innklagede ikke var forholdsmessig til krenkelsen som var begått. I tillegg, kan det sies å stride mot kravet til at sanksjoner skal være avskrekkende, jf. Istanbulkonvensjonen artikkel 45 og EUs kjønnslikestillingsdirektiv artikkel 25 fordi erstatningsbeløpet var såpass lavt.

Videre, så er det lett å tenke seg situasjoner utenfor arbeidslivet hvor det å bli utsatt for seksuell trakassering ikke får økonomiske virkninger. Dette kan for eksempel være dersom trakasseringen finner sted i en opplæringsammenheng, som universitet eller høyskole, utført av en foreleser mot en student. Selv om studenten skulle bli svært mentalt belastet av trakasseringen, og ikke være i stand til å møte opp til forelesninger eller seminarer, er ikke dette noe som vil medføre et økonomisk tap for studenten. I en slik situasjon vil de ikke

⁹² Diskrimineringsnemndas sak 22/198 s. 8-9

finnes noen måte å sanksjonere trakasseringen på i det hele tatt, foruten å ta saken til domstolene. I undersøkelsen Livskvalitet i Norge 2021 oppga 7 % av studentene at de hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på utdanningsinstitusjonen i løpet av de siste 12 månedene.⁹³ I en slik situasjon finnes det altså ingen effektiv måte å sanksjonere trakassøren på. Dette taler for at Nemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning ikke oppfyller Norges folkerettslige forpliktelser.

Et annet eksempel på et tilfelle som faller utenfor arbeidslivet finner man i Nemndas sak 21/611. I denne saken hadde klageren blitt utsatt for seksuell trakassering under en massasjetime av massøren.⁹⁴ Nemnda konstaterte under dissens at seksuell trakassering hadde skjedd. Siden saken ble avgjort under dissens, kunne ikke Nemnda tilkjenne klageren erstatning, jf. diskrol. § 12 (2). Fordi dette ikke fant sted i et arbeidsforhold kunne klageren heller ikke kreve oppreisning. Dette er et tilfelle av seksuell trakassering som fant sted i forbindelse med salg av en tjeneste, som faller innenfor EUs kjønnslikestillingsdirektiv om varer og tjenester, jf. artikkel 3. Denne saken illustrerer hvordan begrensningene på Nemndas kompetanse til å ilegge erstatning kan medføre at sanksjonering ikke finner sted. Dette må kunne sies å stride med kravet til sanksjoner i EUs kjønnslikestillingsdirektiv om varer og tjenester.

4.4.1 Konklusjon

For å konkludere, kan man si at det er mange tilfeller hvor erstatning for økonomisk tap ikke er et egnet sanksjonsmiddel i saker om seksuell trakassering. Adgangen Nemnda har til å ilegge erstatning for økonomisk tap i saker om seksuell trakassering er altså ikke tilstrekkelig for å oppfylle Norges folkerettslige forpliktelser på dette området.

Når adgangen til å kreve erstatning utenfor arbeidsforhold ikke er god nok, må det også ansees som i strid med de internasjonale sanksjonskravene at oppreisning kun kan ilegges “i arbeidsforhold”, jf. diskrol. § 12.

4.5. Utmåling

⁹³ <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2022/omfang-av-seksuell-trakassering-i-norge-rapport-2022.pdf> <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2022/omfang-av-seksuell-trakassering-i-norge-rapport-2022.pdf>

⁹⁴ Diskrimineringsnemndas sak 21/611, side 2-3

I denne delen av oppgaven vil jeg vurdere om Nemndas kompetanse når det gjelder utmåling av oppreisning og erstatning er tilstrekkelig effektiv, forholdsmessig og avskrekkende.

4.5.1. Oppreisning

Som tidligere redegjort for, er det ingen lovfestet begrensning i hvor store beløp Nemnda kan tilkjenne i oppreisning.

Det følger likevel av forarbeidene at oppreisningsbeløpene til diskrimineringsombudsloven at oppreisningsbeløpene som hovedregel vil ligge et sted mellom 20.000 kr og 80.000 kr, med mulighet for å gå høyere i særlig graverende tilfeller.⁹⁵ Departementet uttaler også at "[d]et [ikke] settes [...] noe øvre tak for oppreisningens størrelse".⁹⁶ Det er foreligger altså ingen absolutt beløpsbegrensning for oppreisning i Diskrimineringsnemnda. At Nemnda tar en beløpsvurdering i hvert enkelt tilfelle sikrer at oppreisningsbeløpene kan være effektive, forholdsmessige og avskrekkende. Det må kunne sies å være i tråd med Norges folkerettslige forpliktelser.

4.5.2. Erstatning

Som tidligere redegjort for, har det vært noe usikkerhet rundt hvorvidt Nemnda har en beløpsbegrensning på 10 000 kr når det kommer til erstatning. Nå har Nemnda imidlertid tilkjent erstatningsbeløp så høye som 138 000 kr⁹⁷, og det virker ikke som om nemnda opererer med en slik beløpsbegrensning.

5. Burde Diskrimineringsnemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning utvides?

Nå som jeg har konkludert med at Norge ikke tilfredsstillter det internasjonale kravet til effektive sanksjoner i saker om seksuell trakassering, vil jeg i siste del av oppgaven forsøke å svare på spørsmålet om Nemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning burde utvides. Selv om jeg har kommet fram til at Norge ikke møter det internasjonale kravet til effektive sanksjoner på dette området, er det ikke gitt at en utvidelse av Nemndas kompetanse er den beste løsningen. Et annet alternativ er å innføre en fri rettshjelpsordning i saker om

⁹⁵ Prop. 80 L (2016-2017) s. 106

⁹⁶ Prop. 80 L (2016-2017) s. 106

⁹⁷ Diskrimineringsnemndas sak 22/1126

seksuell trakassering, slik at ofre for seksuell trakassering lettere kan ta saken sin til domstolssystemet.

For å besvare dette spørsmålet vil jeg først gjøre rede for begrunnelsen for begrensningene i Nemndas kompetanse, deretter vil jeg gå inn på fri rettshjelp som en alternativ løsning, og til slutt vil jeg presentere noen områder jeg mener det kan være særlig aktuelt å utvide Nemndas kompetanse. Til slutt vil jeg forsøke å si noe om hva jeg mener er den beste løsningen.

5.1 Bakgrunnen for begrensningen i Nemndas kompetanse

I denne delen av oppgaven vil jeg gjøre rede for begrunnelsen for at Nemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning er begrenset slik den er i dag.

5.1.1 Oppreisning

I vurderingene om Nemnda skulle gis kompetanse til å ilegge oppreisning eller ikke, var hovedinnvendingen mot dette en bekymring for at rettssikkerheten til partene ikke i tilstrekkelig grad kom til å bli ivaretatt.⁹⁸

En viktig forutsetning for at Nemnda skulle kunne få kompetanse til å ilegge oppreisning var derfor at rettssikkerheten ivaretas for alle som klages inn for Nemnda. Departementet definerte rettssikkerhet i denne sammenhengen som “beskyttelse mot overgrep og vilkårlighet fra det offentlige, muligheten til å kunne forutberegne sin rettsstilling og muligheten til å kunne forsvare sine rettslige interesser”.⁹⁹

Barne- og likestillingsdepartementet uttaler i Prop. 80 L (2016-2017) at det kun var aktuelt å gi Nemnda myndighet til å tilkjenne oppreisning innenfor arbeidslivet.¹⁰⁰ Begrunnelsen for dette var for det første at Nemnda da ikke ville behøve å ta stilling til skyldspørsmålet,¹⁰¹ noe som ofte krever omfattende bevisføring og annen ekspertise. Videre, ville man da unngå at privatpersoner kan komme til å måtte betale oppreisning. Privatpersoner har gjennomgående dårligere forutsetninger for å ivareta sine interesser, og har som regel dårligere betalingsevne enn profesjonelle parter.¹⁰² Videre, fremheves det at arbeidslivet er et viktig område, både for samfunnet og for den enkelte, og at det er det området ombudet allerede mottok flest

⁹⁸ Prop. 81 L (2016-2017) s. 91

⁹⁹ Prop. 80 L (2016-2017) s. 88

¹⁰⁰ Prop. 80 L (2016-2017) s. 88

¹⁰¹ da det er objektivt ansvar i arbeidsforhold jf. ldl § 38

¹⁰² Prop. 80 L (2016-2017) s. 89

klagesaker fra.¹⁰³ Til slutt legges det vekt på at de som driver næringsvirksomhet gjennomgående må regne med å bli møtt med sanksjoner for lovbrudd, og at styrkeforholdet mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker tilsier at det bør være tilgang til et lavterskeltilbud for arbeidstaker.¹⁰⁴ Til sammen gjorde disse momentene at departementet fant det forsvarlig å gi nemnda oppreisningsmyndighet, til tross for bekymringene knyttet til rettssikkerhetshensynene.

5.1.2 Erstatning

Når det kommer til vurderingen om erstatning, uttaler Barne- og likestillingsdepartementet at Nemnda som hovedregel ikke skal ha myndighet til å tilkjenne erstatning for økonomisk tap. Dette er fordi slike vurderinger vil gjøre det nødvendig med omfattende bevisførsel knyttet til om den som har blitt diskriminert faktisk har lidd et økonomisk tap og om tapet i så fall står i adekvat årsakssammenheng til den diskriminerende handlingen, og at nemnda ikke vil ha spesialkompetanse i erstatningsrett.¹⁰⁵

Departementet fant det likevel forsvarlig å gi Nemnda kompetanse til å tilkjenne erstatning for økonomisk tap i enkle saksforhold. Dette ble hovedsakelig begrunnet på denne måten:

“Det fremmes en del åpenbart håpløse krav for domstolene, og berettigete krav bestrides i en del tilfeller på åpenbart uholdbare grunnlag. Det er behov for en forenklet behandling av slike tilfeller, og det vil derfor være en klar fordel at nemnda gis mulighet til å ilegge erstatning for økonomisk tap i disse tilfellene”¹⁰⁶

Departementet konkluderer med at når adgangen til å få tilkjent erstatning er såpass snever, vil det ikke være tungtveiende rettssikkerhetshensyn som taler mot at nemnda gis slik myndighet.¹⁰⁷ Det nevnes også at forliksrådene har en tilsvarende kompetanse.¹⁰⁸

5.2 Fri rettshjelp som alternativ

Et alternativ til å utvide nemndas kompetanse på dette området er å innføre en fri rettshjelpsordning i saker om seksuell trakassering. I det følgende vil jeg først presentere hva som har blitt vurdert fra før når det kommer til fri rettshjelp i diskrimineringsaker - både

¹⁰³Prop. 80 L (2016-2017) s. 89

¹⁰⁴Prop. 80 L (2016-2017) s. 89

¹⁰⁵Prop. 80 L (2016-2017) s. 94

¹⁰⁶Prop. 80 L (2016-2017) s. 94

¹⁰⁷Prop. 80 L (2016-2017) s. 95

¹⁰⁸Prop. 80 L (2016-2017) s. 94

innenfor den nasjonale retten og den internasjonale retten, og deretter vil jeg vurdere om en slik ordning er bedre egnet enn en utvidelse av nemndas kompetanse for å bidra til å oppfylle kravet til effektive sanksjoner.

5.2.1 Drøftelser om fri rettshjelp på likestillings- og diskrimineringsrettens område i den nasjonale retten

I forarbeidene til diskrimineringsombudsloven, Prop. 80 L (2016-2017), nevnes det at flere av høringsinstansene mente at det bør innføres en fri rettshjelpsordning i diskrimineringsaker. Det pekes på at svært få saker bringes inn for domstolene og at dette er til hinder for en god rettsutvikling på et relativt komplisert rettsområde. Departementet viser i denne sammenheng til Prop. 14 L (2016-2017) og uttaler at det der ikke ble lagt til grunn en fri rettshjelpsordning i diskrimineringsaker.¹⁰⁹

Spørsmålet ble mer utførlig drøftet av rettshjelpsutvalget i NOU 2020:5 om ny rettshjelpslov. En del av utgangspunktet for vurderingene i denne NOUen var at det var begrenset med tilgjengelige midler, og at det måtte gjøres prioriteringer som sikret at rettshjelpsmidlene brukes der de har størst nytte.¹¹⁰ Her ble det konkludert med at diskrimineringsaker ikke burde prioriteres for fri rettshjelpsordningen. Argumentene for dette var for det første at behovet for bistand på rådgivningsstadiet i diskrimineringsaker vanligvis vil dekkes av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda.¹¹¹ Det vises videre til at de fleste av sakene på dette området vil løses av Diskrimineringsnemnda, og at det kun i enkelte saker vil være behov for domstolsbehandling.¹¹² Saker om diskriminering og seksuell trakassering ble altså ikke prioritert til rettshjelpsloven på grunn av eksistensen av lavterskeltilbudene på området.

5.2.2 Drøftelser om fri rettshjelp i internasjonale organers overvåkning av Norge på diskrimineringsrettens område

I forbindelse med overvåkning av Norges folkerettslige forpliktelser er det også gitt uttrykk for et behov for fri rettshjelp på dette rettsområdet. I KDK-komiteens kommentar til Norges 9. rapport gir komiteen uttrykk for at det burde tilkjennes fri rettshjelp i saker for Nemnda:

¹⁰⁹Prop. 80 L (2016-2017) s. 31

¹¹⁰Prop. 80 L (2016-2017) s. 54

¹¹¹ NOU 2020:5, s. 167

¹¹² NOU 2020:5, s. 167

“The Committee is further concerned that women will not be afforded statutory free legal aid to bring cases before the tribunal [...]”¹¹³

Komiteen uttaler videre:

“The Committee recommends that the State party [...] allocate sufficient human, technical and financial resources for providing free legal aid to women complainants”¹¹⁴

Det siktes ikke her direkte til søksmål for domstolene, men saker i Nemnda. Dette kan likevel til en viss grad tas til inntekt for at fri rettshjelp på dette området hadde vært gunstig for å verne om rettighetene som kommer frem av Kvinnediskrimineringskonvensjonen.

Istanbulkonvensjonens overvåkningsorgan, GREVIO,¹¹⁵ har også kommentert behovet for fri rettshjelp i sin “Baseline Report” om Norges etterlevelse av Istanbulkonvensjonen fra 2022.¹¹⁶ Her uttaler de følgende:

“GREVIO encourages the Norwegian authorities to ensure that legal aid in civil proceeding remains accessible for women victims of the forms of violence covered by the Istanbul Convention under the Free Legal Aid Act [...]”¹¹⁷

Komiteen bruker her ordet “encourages”. Dette kan nok ikke tolkes som at fri rettshjelp på dette området er en nødvendighet for å oppfylle kravet til effektive sanksjoner, men kanskje heller at det kan være noe som kan bidra til å oppfylle kravet.

5.2.3 Oppsummering og konklusjon

Dersom man hadde fått fri rettshjelp i saker om seksuell trakassering ville ofre for seksuell trakassering fått muligheten til å prøve saken sin uten begrensninger på utmåling eller saksområde, på en måte hvor rettssikkerheten til begge partene ivaretas. Man må derfor kunne si at å innføre en fri rettshjelpsordning i saker om seksuell trakassering ville bidratt til å gjennomføre det internasjonale kravet om effektive sanksjoner i norsk rett.

¹¹³ CEDAW Concluding observations on the ninth periodic report of Norway, avsnitt 18

¹¹⁴ CEDAW Concluding observations on the ninth periodic report of Norway, avsnitt 19c

¹¹⁵ Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence

¹¹⁶ GREVIO Baseline Evaluation report on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention)

¹¹⁷ GREVIO Baseline Evaluation report (2022), avsnitt 259

Selv om diskrimineringsretten ikke ble prioritert til å være en del av fri rettshjelpsordningen, kan det at området var oppe for vurdering tas til inntekt for at dette er et område mange mener burde omfattes av ordningen. I tillegg, mener både KDK-komiteen og GREVIO at krenkelser som seksuell trakassering bør være underlagt fri rettshjelp.

Konklusjonen må dermed være at fri rettshjelpsordningen er den beste måten å sikre både effektive sanksjoner og partenes rettssikkerhet på i saker om seksuell trakassering. Nedsiden med dette er at en domstolsprosess er svært tids- og ressurskrevende, både for partene og for samfunnet, og terskelen kan for mange oppleves som veldig høy for å ta en sak til domstolen. Det er derfor viktig å ha et godt lavterskeltilbud for saker om seksuell trakassering uavhengig av om disse sakene blir underlagt rettshjelpsordningen eller ikke. Dette kommer jeg til å ta for meg i neste kapittel.

5.3 Potensielle områder Nemndas kompetanse kan utvides på

Jeg vil i det følgende presentere to områder hvor jeg mener at det kan være aktuelt å utvide Nemndas kompetanse til å ilegge oppreisning på. Dette er ikke en uttømmende liste av områder hvor en utvidelse i kompetanse kunne være aktuelt, men de to områdene jeg ser som mest aktuelle og tilgjengelige.

Som nevnt ovenfor, var en viktig forutsetning for at Nemnda skulle gis kompetanse til å ilegge oppreisning, at privatpersoner ikke ville ilegges oppreisningsansvar. Hvorvidt det er forsvarlig at Nemnda legger oppreisningsansvar på privatpersoner er en kompleks problemstilling som jeg ikke vil ta stilling til i denne oppgaven. I stedet vil jeg legge frem to andre samfunnsområder som jeg mener Nemndas kompetanse kan utvides til å gjelde uten å aktualisere et rettssikkerhetsproblem.

5.3.1 Området for varer og tjenester

Det første jeg mener kunne være aktuelt, er å gi nemnda kompetanse til å ilegge oppreisning i saker innenfor området for salg av varer og tjenester, slik som EUs kjønnslikestillingsdirektiv for varer og tjenester oppstiller krav om.

På dette området ville det vært mulig å legge ansvaret over på næringsdrivende, og ikke privatpersoner. Dette var, som sagt, et av hovedargumentene for at det var forsvarlig å gi nemnda kompetanse til å ilegge oppreisning i arbeidsforhold. Risikoen for å ilegge privatpersoner oppreisningsansvar er dermed ikke til stede, og vi ville ha å gjøre med

næringsvirksomheter som må regne med å ilegges sanksjoner for lovbrudd, jf. Prop. 80 L (2016-2017).¹¹⁸

For saker om seksuell trakassering ville dette hovedsakelig fått innvirkning ved salg av tjenester, som f.eks. massasjetimer, personlig trener-timer osv. Et eksempel på det er Massør-saken,¹¹⁹ som er nevnt ovenfor i kapittel 4.4. Dersom klager hadde hatt muligheten til å kreve oppreisning i en slik sak, ville man oppnådd både reparasjon av krenkelsen for klagers del, og en effektiv avskrekkende virkning for innklagede. Dette ville bidratt til å møte det internasjonale kravet om effektive sanksjoner i norsk rett.

En slik utvidelse av Nemndas kompetanse vil riktignok aktualisere mange problemstillinger i rettsanvendelsen. Endringen måtte vært gjenstand for utredning på forhånd og utvikling gjennom nemndspraksis og rettspraksis.

5.3.2 Området for universiteter og høyskoler

Det andre området jeg mener Nemndas kompetanse kan utvides til å dekke er på området for høyskoler og universiteter. Dette er også et område som ble nevnt i forarbeidene til diskrimineringsombudsloven. I Prop. 63. L (2018-2019) ble det uttalt følgende:

“Dette betyr at enkelte viktige samfunnsområder faller utenfor nemndas myndighetsområde. En student på universitet som trakasseres av sin veileder må for eksempel bringe saken sin inn for domstolene for å få oppreisning og/eller erstatning”¹²⁰

Mange av de samme hensynene gjør seg gjeldende her som når det kommer til varer og tjenester. For det første vil ansvaret kunne legges over på utdanningsinstitusjonen, slik at man unngår å legge ansvaret over på privatpersoner. Videre, må universiteter også regne med å bøte for lovbrudd.

I tillegg, er dette et område hvor det ofte vil være snakk om skjeve maktforhold. Dette kan for eksempel være mellom en student og en professor, en student og en seminarleder osv. I et samfunn hvor utdanning bare blir viktigere og viktigere for deltakelse i samfunnet kan man argumentere for at dette er et område som er like viktig å verne om som arbeidslivet.

¹¹⁸ s. 89

¹¹⁹ Diskrimineringsnemndas sak 21/611

¹²⁰ Prop. 63 L (2018-2019) s. 30

Også her må det påpekes at en slik utvidelse vil reise nye problemstillinger som vil måtte utredes og utvikles.

6. Oppsummering og avslutning

Spørsmålet jeg ønsket å svare på i denne oppgaven var om Diskrimineringsnemndas kompetanse til å ilegge oppreisning og erstatning i saker om seksuell trakassering er vid nok til å oppfylle det internasjonale kravet om effektive sanksjoner. Min konklusjon etter å ha gått gjennom alle de relevante rettskildene på området er Norge i dag ikke oppfyller sine folkerettslige forpliktelser på dette området. Dette er hovedsakelig begrunnet i at muligheten til å ilegge oppreisning er begrenset til arbeidsforhold, at adgangen til å ilegge erstatning er for snever for å bøte på dette og at erstatning viser seg å være en lite effektiv sanksjonsform i mange saker om seksuell trakassering.

Jeg har også kommet fram til at den beste måten å avhjelpe dette problemet på er å innføre en fri rettshjelpsordning i saker om seksuell trakassering, slik at ofre for seksuell trakassering får prøvd saken sin på en effektiv og tilgjengelig måte uten at man aktualiserer rettssikkerhetsmessige hensyn. Det er etter min mening likevel noen områder hvor Nemndas kompetanse til å ilegge oppreisning burde utvides for å oppfylle kravet til effektive sanksjoner.

I en ideell verden ville det vært innført en fri rettshjelpsordning for saker om seksuell trakassering, i tillegg til at Diskrimineringsnemndas kompetanse til å ilegge oppreisning utvides på enkelte områder. Etter min mening ville norsk rett da oppfylt det internasjonale kravet om effektive sanksjoner. I realiteten er dette også et spørsmål om økonomiske og politiske prioriteringer. Dette er i tillegg et område hvor den internasjonale retten er i stadig bevegelse. Hvordan retten utvikler seg på dette området i fremtiden gjenstår å se.

LITTERATURLISTE:

Lover og forskrifter:

- 2017 Lov 16. juni 2017 nr. 50 om Liksetillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).
- 2017 Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).
- 1999 Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven).
- 1992 Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven)

Forarbeider:

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

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

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

Prop. 154 L (2020-2021) Endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsombudsloven (nemndløsning for gjengjeldelsessaker etter varsling mv.)

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.

NOU 2020:11 Den tredje statsmakt – Domstolene i endring

NOU 2020:5 Likhet for loven – Lov om støtte til rettshjelp (rettshjelpsloven)

Arbeids- og sosialdepartementet, kulturdepartementet. Høringsnotat- Endringer i diskrimineringsombudsloven og arbeidsmiljøloven. 2.juli 2020.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/9a57245aabaf407d9b893ae303a2e727/endringer-i-diskrimineringsombudsloven-og-arbeidsmiljoeloven.pdf> hentet: 19.04.24

Høyesterettsdommer:

HR-2020-2476-A

Avgjørelser fra Diskrimineringsnemnda:

DIN-2022-842

DIN-2022-338

DIN-2020-57

DIN-2021-544

DIN-2022-198

DIN-2022-1126

DIN-2022-736

DIN-2022-1110

DIN-2021-544

DIN-2021-611

LDN-2014-10

Praksis fra den europeiske menneskerettighetsdomstolen:

X og Y mot Nederland

Application no. 8978/80. 26/03/85

C mot Romania

Application no. 47358/20. 30/08/22

De Tommaso mot Italia

Application no. 43395/09. 23/02/17

Praksis fra EU-domstolen:

C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker mot Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, 8. november 1990

Internasjonale avtaler og traktater:

Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde mv., 2. mai 1992

Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, 4. november 1950

FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon, 18. Desember 1979

Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner, 11. Mai 2011

Konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet – ILO konvensjon nr. 190, 21. Juni 2019

EUs charter om grunnleggende rettigheter (CFREU), 7. desember 2000

Direktiver:

Dir. 2006/54/EF Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF av 5. juli 2006 om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner ved tilsetjing i arbeidstilhøve (omarbeiding) (likestillingsdirektivet).

Dir. 2004/113/EF Rådsdirektiv 2004/1133/EF av 13. Desember 2004 om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av kvinner og menn når det gjelder tilgang til levering av varer og tjenester.

Generelle kommentarer og statsrapporter:

CEDAW General recommendation No. 28 on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Adopted 16 December 2010.

CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992.

ILO Recommendation nr. 206 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work. Adopted 21 June 2019.

CEDAW/C/CO/9: Concluding observations on the ninth periodic report of Norway, 22. november 2017

GREVIO Baseline Evaluation Report on Norway, adopted by GREVIO on 13 October 2022, published on 25 November 2022

Litteratur:

Hellum, Anne og Blaker Strand, Vibeke. *Likestillings- og diskrimineringsrett*. 1. utgave, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, 2022.

Aall, Jørgen, *Rettsstat og menneskerettigheter 1*. 1. utgave, Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS, 2022.

Ballangrud, Anne Jorun Bolken og Søbstad, Margrethe. *Likestillings- og diskrimineringsloven*. 1. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2021.

Fredriksen, Halvard Haukeland og Mathisen, Gjermund. *EØS-rett*. 4. utgave, Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS, 2022.

Artikler:

Fredriksen, Halvard Haukeland. "Betydningen av EUs pakt om grunnleggende rettigheter for EØS-retten", Jussens Venner, 25.11.13. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-3126-2013-06-01> Hentet: 19.04.24.

Nikolakopoulou, D. "C v. Romania (ECtHR, 47358/20) - Workplace sexual harassment: the extent of protection under the European Convention on Human Rights", European Human Rights Cases Updates, 07.10.22. https://www.ehrc-updates.nl/commentaar/212218?skip_boomportal_auth=1 Hentet: 19.04.24.

Masteroppgaver:

Winterø, Camilla (2022). "Det norske lavterskeltilbudet i diskrimineringsaker – en kritisk rettsdogmatisk og retts sosiologisk analyse i kjølvannet av 2017-reformen",

Mastergradsavhandling, Universitetet i Oslo. DUO Vitenarkiv.

https://www.jus.uio.no/ior/forskning/omrader/kvinnerett/publikasjoner/skriftserien/220_winterstoe.pdf

Undersøkelser og rapporter:

Trakasseringsbarometeret 2023, Kantar Public, 28. April 2023.

<https://www.tekna.no/contentassets/6e8ff471780f48aba25fa680837f60c2/trakasseringsbarometeret-2023---hovedrapport.pdf>

Jardim PSJ, Gaustad JV, Langøien LJ, Næss GE. Omfang av seksuell trakassering i Norge: en hurtigoversikt. Oslo: Folkehelseinstituttet, 2022.